PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, INTEGRITAS KARYAWAN DAN *CORPORATE CULTURE* TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN *(FRAUD)* PADA BMT NU JAWA TIMUR SEAREA KABUPATEN JEMBER

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh ;
Rahmatul Magfirah S.Z.
NIM : 211105030051

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM SEPTEMBER
2026

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, INTEGRITAS KARYAWAN DAN CORPORATE CULTURE TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN (FRAUD) PADA BMT NU JAWA TIMUR SEAREA KABUPATEN JEMBER

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Akuntansi (S.Akun)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)
Program studi Akuntansi Syariah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh ;
Rahmatul Magfirah S.Z.
NIM : 211105030051

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
SEPTEMBER 2026

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, INTEGRITAS KARYAWAN DAN *CORPORATE CULTURE* TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN *(FRAUD)* PADA BMT NU JAWA TIMUR SEAREA KABUPATEN JEMBER

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program studi Akuntansi Syari'ah

Oleh ;

Rahmatul Maghfirah S.Z.
NIM : 211105030051

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Disetujui Pembimbing

Denari Dhahana Edtiyarsih, S.A., M.A
NIP. 199501082022032001

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, INTEGRITAS KARYAWAN DAN *CORPORATE CULTURE* TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN *(FRAUD)* PADA BMT NU JAWA TIMUR SEAREA KABUPATEN JEMBER

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program studi Akuntansi Syariah

Hari : Kamis
Tanggal : 27 Agustus 2026

Tim Penguji

Ketua

Luluk Musfiroh, M.Ak
NIP. 198804122019032007

Sekretaris

Fatimatuzzahro, S.H.I., M.SEI
NIP. 199508262020122007

Anggota :

1. Dr. Hersa Farida Qoriani, S.Kom., M.E.I (.....)
2. Denari Dahana Edtiyarsih, S.A., M.A (.....)

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. H. Khusnul Fikriyah, M. Ag
NIP. 196812261996031001

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

MOTTO

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيْمِ

وَلَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَتَكْتُمُوا الْحَقَّ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ

"Dan janganlah kamu campuradukkan kebenaran dengan kebatilan dan (janganlah) kamu menyembunyikan kebenaran, sedangkan kamu mengetahuinya."[1]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[1] "Surat Al-Baqarah Ayat 42: Arab, Latin, Terjemah Dan Tafsir Lengkap | Quran Nu Online," Diakses 8 September 2026, Https://Quran.Nu.Or.Id/Al-Baqarah/42.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini merupakan lembaran kecil dari perjalanan panjang yang tidak akan pernah selesai tanpa ketulusan tangan-tangan hebat di sekitar saya. Karya ini dengan bangga saya persembahkan kepada:

1. Dua malaikat tak bersayap dalam hidup saya, Aba dan Ibu. Terima kasih telah memeluk saya dengan doa, membiayai mimpi-mimpi saya dengan kerja keras, dan selalu menjadi tempat teraman untuk pulang. Lembaran ini adalah bukti kecil dari besarnya harapan yang Aba dan Ibu tanamkan.
2. Kakak-kakak, adik, serta keponakan saya, yang selalu menjadi sistem pendukung terbaik, memberikan kehangatan keluarga, serta doa-doa tulus dalam setiap ruang lingkup kehidupan saya.
3. Ibu Denari Dhahana Edtiyarsih, S.A., M.A, Terima kasih atas bimbingan yang tidak hanya sekadar mengoreksi tulisan, melainkan juga mengajarkan cara berpikir kritis, sabar, dan penuh tanggung jawab hingga skripsi ini mewujud utuh.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

4. Segenap Dosen Perguruan Tinggi**,** Terima kasih atas transfer ilmu, dedikasi, dan inspirasi yang telah membuka cakrawala berpikir saya selama menjadi mahasiswa.
5. Para pendidik yang menuntun jemari saya saat belajar menulis di bangku TK, mengenalkan dunia di sekolah dasar dan menengah, hingga mendewasakan spiritual dan intelektual saya di MA. Dedikasi Bapak dan Ibu Guru terukir abadi dalam setiap baris ilmu yang saya miliki saat ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Rahmatul Magfirah, 2026 : *Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Integritas Karyawan Dan Corporate culture Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada BMT NU Jawa Timur Searea Jember*

Kata Kunci : Sistem Pengendalian Internal, Integritas Karyawan, *Corporate culture*, Pencegahan Kecurangan

Tingginya risiko tindakan kecurangan (*fraud*) pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah, meskipun sektor ini mengalami perkembangan pesat dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Fenomena raibnya dana nasabah dan penyalahgunaan jabatan di beberapa BMT di Indonesia menunjukkan bahwa sistem pengawasan yang ada masih memiliki celah yang merugikan anggota maupun lembaga.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Internal, integritas karyawan, dan *corporate culture* terhadap pencegahan kecurangan baik secara parsial ataupun simultan pada BMT NU Jawa Timur Searea Jember

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan memfokuskan objek pada kantor cabang BMT NU di wilayah Jember yang memiliki manajemen prestasi namun tetap rentan terhadap risiko operasional, dengan 85 sampel yang diambil. Data yang terkumpul diolah menggunakan aplikasi Smart-PLS 4.0.

Penelitian ini menghasilkan bahwa Sistem Pengendalian Internal, integritas karyawan dan *corporate culture* berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan *(fraud)* baik secara parsial ataupun simultan. Hal ini membuktikan bahwa semakin kuat sistem pengendalian internal, semakin tinggi integritas individu, dan semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka upaya pencegahan kecurangan di lembaga akan semakin efektif.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KHAS JEMBER

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji penulis panjatkan kepada sang pemilik alam semesta, pencipta insan di dunia yakni Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat sehat, dan sempat, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Integritas Karyawan dan *Corporate culture* Terhadap Pencegahan Kecurangan *(Fraud)* Pada BMT NU Jawa Timur Searea Jember". Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan tanpa pernah pada kepada Rahmat pemuka alam yakni baginda agung Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun) pada Program Studi Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Penulis menyadari bahwa proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari tantangan dan hambatan. Namun, berkat bimbingan, arahan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak, segala kendala tersebut dapat teratasi. Oleh karena itu, pada kesempatan ini

penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Sahiron, M.A. selaku Plt rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
2. Prof. Dr. H. Ubaidillah, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Dr. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam
4. Dr. Nur Ika Mauliyah, M.Ak selaku Koordinator Prodi Akuntansi Syariah
5. Ibu Denari Dhahana Edtiyarsih, S.A., M.A selaku Dosen Pembimbing saya yang sabar dan baik dalam membimbing serta memberikan masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Suprianik, S.E., M.Si selaku Dosen Penasihat Akademik (DPA)
7. Segenap civitas akademik Fakultas ekonomi dan Bisnis Islam, yang telah memberikan ilmu serta pengalamannya

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

terhadap penulis selama menempuh Pendidikan di Universitas Islam Negeri Kiai haji Achmad Siddiq Jember.

8. Seluruh pihak yang telah mensuport, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk kritik yang membangun serta saran dari berbagai pihak demi perbaikan di masa yang akan datang.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, wawasan, dan kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang ekonomi dan akuntansi

Jember, 25 Mei 2026

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Sampul ..... **i**

Lembar Persetujuan ..... **ii**

Lembar Pengesahan ..... **iii**

Motto ..... **iv**

Persembahan ..... **v**

Abstrak ..... **vii**

Kata Pengantar ..... **viii**

Daftar Isi ..... **xi**

Daftar Tabel ..... **xvi**

Daftar Gambar ..... **xviii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 13

C. Tujuan Penelitian 14

D. Manfaat Penelitian 15

E. Ruang Lingkup Penelitian 16

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

1. Variabel Penelitian 16

2. Indikator Variabel 17

F. Definisi Operasional 25

1. Sistem pengendalian internal 26

2. Integritas karyawan 27

3. *Corporate culture* 27

4. Pencegahan kecurangan 28

G. Asumsi Penelitian 28

H. Hipotesis 32

1. Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap *fraud* 32

2. Pengaruh Integritas Karyawan terhadap Pencegahan kecurangan *(Fraud)* 33

3. Pengaruh corporate cultur terhadap pencegahan kecurangan *(fraud)* 35

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

4. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Integritas Karyawan dan *Corporate culture* terhadap Pencegahan Kecurangan *Fraud* 36

I. Sistematika Pembahasan 38

BAB II KAJIAN PUSTAKA 42

A. Penelitian Terdahulu..... 42

B. Kajian Teori..... 71

1. Landasan Teori 71

BAB III MEDOTE PENELITIAN 105

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian..... 105

B. Populasi Dan Sampel 107

C. Teknik Dan Instrument Data 108

D. Analisis Data.....110

1. Statistic Deskriptif.....111

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 118

A. Gambaran Umum Objek Penelitian 118

B. Penyajian Data 128

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

C. Analisis Dan Pengujian Hipotesis 152

D. Pembahasan 156

BAB VPENUTUP 172

A. Kesimpulan 172

B. Saran 175

DAFTAR PUSTAKA.....180

LAMPIRAN-LAMPIRAN 192

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

NO **Uraian** **Halaman**

Tabel 1. 1 Indikator Variabel 18

Tabel 2. 1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu 60

Tabel 3. 1 Skor Berdasarkan Skala Likert.....110

Tabel 4. 1 Data Kuesioner 124

Tabel 4. 2 Identitas Responden dilihat dari jenis kelamin 125

Tabel 4. 3 Identitas Responden dilihat dari Penempatan Cabangnya..... 125

Tabel 4. 4 Identitas Responden dilihat Dari Usia..... 128

Tabel 4. 5 Hasil Uji statistic Deskriptif..... 129

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas 132

Tabel 4. 7 Nilai Average Variance Extracted (AVE) 135

Tabel 4. 8 Nilai Cross Loading 137

Tabel 4. 9 Uji discriminant validity menggunakan nilai Fornell-Lacker Corection..... 140

Tabel 4. 10 Hasil Uji HTMT (Heterotrait-Monotrait)..... 142

Tabel 4. 11 Nilai Composite reliability dan cronbach's alpha .. 146

Tabel 4. 12 Nilai R-Square..... 148

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabel 4. 13 Nilai F-Square 149

Tabel 4. 14 Nilai Q-Square..... 151

Tabel 4. 15 Nilai Model fit..... 152

Tabel 4. 16 Hasil uji hipotesis 154

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

No **Uraian** **Halaman**

Gambar 1. 1 Kerangka Teoritis 31

Gambar 2. 1 Model Perilaku Organisasi 77

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BMT NU Jawa Timur..... 123

Gambar 4. 2 Hasil Uji Hipotesis 153

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga keuangan mikro syariah memiliki kedudukan yang strategis dalam sistem perekonomian Indonesia, terutama dalam menjangkau kelompok masyarakat menengah ke bawah yang selama ini kurang terlayani oleh perbankan konvensional. Baitul Maal wat Tamwil (BMT) hadir sebagai lembaga keuangan mikro syariah yang mengintegrasikan fungsi sosial (baitul maal) dan fungsi komersial (baitul tamwil) sekaligus, sehingga mampu memberikan akses pembiayaan yang adil, bebas riba, dan berorientasi pada pemberdayaan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM)[2]. Keberadaan BMT menjadi alternatif solutif bagi masyarakat yang menghadapi kesulitan mengakses layanan perbankan formal, sekaligus berperan dalam mendorong literasi dan inklusi keuangan syariah hingga ke tingkat akar rumput[3].

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[2] Ahmad Rizqi Romadhoni, *Analisis Swot Strategi Bmt Dalam Bersaing Dengan Bank Umum Syariah Di Indonesia: Studi Literatur*, 2025.
[3] Ridwan Muchromi Dan Muhammad Iqbal Fasa, "Peran Lembaga Keuangan Mikro Syariah Dalam Meningkatkan Ekonomi Masyarakat Di Pendesaan," *Jurnal Media Akademik (Jma)* 2, No. 11 (2024), Https://Doi.Org/10.62281/V2i11.877.

Salah satu representasi konkret dari peran strategis tersebut dapat dilihat pada perkembangan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT NU Jawa Timur. Lembaga ini didirikan pada tahun 2004 oleh sejumlah tokoh Nahdlatul Ulama dengan modal awal yang sangat terbatas, yaitu sebesar Rp400.000,00, dan sempat mengalami masa-masa sulit pada tahun-tahun pertama pendiriannya[4]. Namun, berkat konsistensi pengelolaan dan kepercayaan anggota,

BMT NU Jawa Timur tumbuh secara signifikan hingga memiliki puluhan cabang yang tersebar di sebelas kabupaten di Jawa Timur dengan total aset yang terus meningkat, bahkan dilaporkan telah menembus kisaran triliunan rupiah[5]. Pertumbuhan ini tidak lepas dari nilai amanah yang dijadikan landasan operasional lembaga, sebagaimana ditegaskan oleh pimpinan KSPPS Syariah BMT NU Jawa Timur bahwa kepercayaan anggota merupakan modal

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[4] "Bmt Nu," Diakses 1 September 2025, Https://Www.Bmtnujatim.Id/.
[5] Hera Marylia Damayanti, "Berkembang Pesat! Dari Modal Hanya Rp 400 Ribu, Kini Bmt Nu Jawa Timur Punya Aset Rp 1,5 Triliun," Radar Madura, 9 Februari 2026, Https://Radarmadura.Jawapos.Com/Sumenep/2602090005/Berkembang-Pesat-Dari-Modal-Hanya-Rp-400-Ribu-Kini-Bmt-Nu-Jawa-Timur-Punya-Aset-Rp-15-Triliun.

terbesar yang harus dijaga melalui tata kelola yang profesional dan akuntabel[6]. Kondisi ideal inilah yang semestinya terus dijaga oleh BMT NU Jawa Timur, termasuk di wilayah operasional Kabupaten Jember, sebagai lembaga keuangan syariah berbasis komunitas yang mengedepankan prinsip kemaslahatan umat.

Meskipun demikian, pertumbuhan aset dan perluasan jaringan yang pesat pada lembaga keuangan mikro berbasis koperasi, termasuk BMT, tidak serta-merta terbebas dari risiko penyimpangan. Semakin besar dana masyarakat yang dihimpun dan semakin luas jaringan operasional suatu lembaga, semakin besar pula potensi celah yang dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak tertentu untuk melakukan tindak kecurangan (*fraud*). Hasil Survei *Fraud* Indonesia yang dipublikasikan oleh ACFE Indonesia Chapter pada tahun 2025 menunjukkan bahwa bentuk *fraud* yang paling dominan terjadi di Indonesia adalah korupsi (47,6%), diikuti oleh penyalahgunaan aset (40,2%), dan kecurangan laporan keuangan (12,2%). Temuan lain dari ACFE Indonesia Chapter juga

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[6] "Ketua Bmt Nu Jatim Dan Ketua Pcnu Banyuwangi Teguhkan Sinergi Perkuat Ekonomi Warga Nahdliyin - Warta Blambangan," Diakses 7 September 2026, Https://Www.Wartablambangan.Com/2026/07/Ketua-Bmt-Nu-Jatim-Dan-Ketua-Pcnu.Html.

mengungkapkan bahwa sektor perbankan dan keuangan merupakan industri yang paling banyak dirugikan akibat *fraud*, yaitu sebesar 41,40% dari total kasus yang dilaporkan[7]. Lebih lanjut, data ACFE menyebutkan bahwa sekitar 80% pelaku kecurangan melancarkan aksinya akibat lemahnya pengendalian internal serta minimnya pengelolaan manajemen risiko dalam organisasi[8]

Kerentanan lembaga keuangan berbentuk koperasi terhadap *fraud* tercermin dari sejumlah kasus nyata yang mencuat ke publik. Kasus penggelapan dana nasabah oleh pengurus Koperasi Simpan Pinjam Indosurya, misalnya, menunjukkan lemahnya sistem akuntabilitas dan pengawasan internal koperasi yang berujung pada kerugian ribuan nasabah[9]. Kasus serupa juga terjadi pada Koperasi Simpan Pinjam Amaan Indonesia Sejahtera, di mana oknum karyawan diduga melakukan penggelapan dana nasabah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[7] Diah Anggreni, *Ketentuan Penggunaan*, T.T.
[8] *Kecurangan Berdasarkan Acfe Fraud Tree*, T.T., Diakses 7 September 2026, Https://Accounting.Binus.Ac.Id/2024/01/22/Kecurangan-Berdasarkan-Acfe-Fraud-Tree/.
[9] Fathan Muhammad Ghifary Dan Handoyo Prasetyo, "Analisis Putusan Mahkamah Agung No. 2113 K/Pid.Sus/2023 Dalam Kasus Penggelapan Dana Nasabah Koperasi Simpan Pinjam Indosurya," *Jurnal Usm Law Review* 7, No. 2 (2024): 768–87, Https://Doi.Org/10.26623/Julr.V7i2.9147.

dalam jumlah besar akibat kelemahan sistemik dalam pengawasan internal dan eksternal koperasi[10]. Pada tahun 2025, sebuah koperasi simpan pinjam bahkan mencatatkan kasus penggelapan dana kas cabang oleh karyawannya sendiri hingga bernilai ratusan juta rupiah, yang berujung pada vonis pidana[11]. Rangkaian kasus tersebut turut mendapat sorotan Menteri Koperasi dan UKM sebagai persoalan tata kelola yang salah dan pengawasan yang lemah pada lembaga keuangan berbasis koperasi, termasuk koperasi syariah[12]. Fenomena ini menegaskan bahwa BMT sebagai lembaga keuangan mikro syariah berbentuk koperasi—yang mengandalkan kepercayaan (amanah) anggota, beroperasi dengan jaringan cabang yang luas, serta memiliki mekanisme pengawasan eksternal yang relatif lebih longgar dibandingkan perbankan—berada pada posisi yang rentan terhadap praktik kecurangan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[10] Oppik Septianingrum, *Analisis Yuridis Terhadap Tindak Penggelapan Dana Nasabah Oleh Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Amaan Indonesia Sejahtera*, 1 (2026).

[11] "Gelapkan Uang Koperasi Simpan Pinjam, Dihukum 3 Tahun Penjara - Sumsel Satu," Diakses 7 September 2026, Https://Sumselsatu.Com/Gelapkan-Uang-Koperasi-Simpan-Pinjam-Dihukum-3-Tahun-Penjara/.

[12] Prismajurnal, *Skandal "Koperasi Simpan Pinjam": Tata Kelola Yang Salah Dan Pengawasan Yang Lemah - Prisma*, T.T., Diakses 7 September 2026, Https://Prismajurnal.Com/Artikel/Skandal-Koperasi-Simpan-Pinjam-Tata-Kelola-Yang-Salah-Dan-Pengawasan-Yang-Lemah/.

apabila tidak diimbangi dengan sistem pengendalian internal yang memadai, integritas sumber daya manusia yang kuat, serta budaya organisasi yang sehat.

Secara teoretis, kecenderungan seseorang melakukan kecurangan dapat dijelaskan melalui teori *Fraud* Triangle yang dikemukakan oleh Cressey (1953) yang terdiri atas tekanan (pressure), peluang (opportunity), dan rasionalisasi (rationalization), yang kemudian dikembangkan oleh Wolfe dan Hermanson (2004) menjadi *Fraud* Diamond dengan menambahkan unsur kemampuan (capability) sebagai elemen keempat (Adzkiya: Jurnal Hukum dan Ekonomi Syariah, 2025). Berdasarkan kerangka teori tersebut, peluang (opportunity) untuk melakukan *fraud* pada umumnya muncul akibat lemahnya sistem pengendalian internal suatu organisasi, yang mencakup lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan[13]. Oleh karena itu, sistem pengendalian internal menjadi salah satu variabel kunci

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[13] Atika Lusi Tania Atika Lusi Tania Dkk., "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fraud Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Indonesia," *Adzkiya : Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah* 13, No. 1 (2025): 68–83, Https://Doi.Org/10.32332/Adzkiya.V13i1.9694.

yang relevan diteliti pengaruhnya terhadap pencegahan *fraud* pada lembaga keuangan mikro syariah.

Selain faktor sistem, unsur rasionalisasi dalam teori *fraud* erat kaitannya dengan aspek moral dan integritas individu pelaku. Integritas karyawan mencerminkan konsistensi antara nilai, ucapan, dan tindakan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menjadi benteng individual yang menekan niat seseorang untuk merasionalisasi tindakan kecurangan. Penelitian Juliani dan Samtika Putra (2023) pada koperasi simpan pinjam menemukan bahwa efektivitas sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan integritas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).[14] Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek sistem organisasi saja tidak cukup untuk mencegah *fraud* tanpa diimbangi oleh kualitas integritas sumber daya manusia yang mengelola lembaga tersebut.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[14] Ni Kadek Dwi Juliani Dan I. Putu Deddy Samtika Putra, "Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi Dan Integritas Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan Denpasar Selatan," *Hita Akuntansi Dan Keuangan* 4, No. 4 (2023): 181–90, Https://Doi.Org/10.32795/Hak.V4i4.3889.

Di sisi lain, budaya organisasi atau *corporate culture* berperan penting dalam membentuk norma, kebiasaan, dan nilai bersama yang memengaruhi perilaku seluruh anggota organisasi, termasuk dalam konteks pencegahan kecurangan. Penelitian pada PT Pos Indonesia (Persero) menunjukkan bahwa budaya organisasi, good corporate governance, dan pengendalian internal secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan *fraud*[15]. Bagi BMT NU Jawa Timur yang berbasis pada komunitas keagamaan Nahdlatul Ulama, *corporate culture* yang terbentuk turut diwarnai oleh nilai-nilai keislaman dan ke-NU-an seperti amanah dan kemaslahatan umat, sehingga penting untuk dikaji sejauh mana budaya tersebut secara nyata berkontribusi terhadap upaya pencegahan *fraud* pada tataran operasional lembaga.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Kajian pustaka terhadap penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi hasil (research gap) mengenai pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud*.

---

[15] Teddy Rustandy Dkk., "Pencegahan Fraud Melalui Budaya Organisasi, Good Corporate Governance Dan Pengendalian Internal," *Jurnal Pendidikan Akuntansi & Keuangan* 8, No. 2 (2020): 232–47, Https://Doi.Org/10.17509/Jpak.V8i2.24125.

Di satu sisi, sejumlah penelitian menemukan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*[16]. Di sisi lain, terdapat pula penelitian yang menemukan hasil berbeda, misalnya penelitian pada pemerintahan desa di Kecamatan Trenggalek yang menyimpulkan bahwa pengendalian internal dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*, dan justru whistleblowing system yang terbukti berpengaruh signifikan[17]Penelitian eksperimental lain bahkan menemukan bahwa ada atau tidaknya pengendalian internal pada koperasi tidak memengaruhi pengurus untuk melakukan tindakan kecurangan, karena faktor moralitas individu dinilai lebih dominan memengaruhi perilaku kecurangan dibandingkan sistem pengendalian internal semata[18]Inkonsistensi temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh sistem pengendalian internal

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[16] Rustandy Dkk., "Pencegahan Fraud Melalui Budaya Organisasi, Good Corporate Governance Dan Pengendalian Internal."
[17] "Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing System Dan Budaya Organisasi Terhadap Fraud Prevention Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Kasus Pada Pemerintahan Desa Di Kecamatan Trenggalek) - Umm Institutional Repository," Diakses 7 September 2026, Https://Eprints.Umm.Ac.Id/Id/Eprint/3315/.
[18] Tania Dkk., "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fraud Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Indonesia."

terhadap pencegahan *fraud* sangat bergantung pada konteks objek penelitian, sehingga diperlukan pengujian lebih lanjut dengan mempertimbangkan variabel lain secara simultan, yaitu integritas karyawan dan *corporate culture*, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan pencegahan *fraud*, khususnya pada objek lembaga keuangan mikro syariah yang masih jarang diteliti dibandingkan objek pemerintahan, perbankan umum, atau perusahaan BUMN. Dalam penelitian Anlilula dan Rusmita (2023) menyatakan bahwa Sistem pengendalian internal dan budaya organisasi berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap pencegahan kecurangan sedangkan whistleblowing Sistem tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan *(fraud)*. Penelitian Harry et al., (2022) menyatakan penerapan GCG, kesadaran anti-*fraud*, dan integritas karyawan berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan *(Fraud).*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memilih KSPPS Syariah BMT NU Jawa Timur, khususnya pada area operasional Kabupaten Jember, sebagai objek penelitian dengan beberapa pertimbangan. Pertama, BMT NU Jawa Timur merupakan

lembaga keuangan mikro syariah berbasis komunitas Nahdlatul Ulama dengan pertumbuhan aset dan jaringan cabang yang pesat, sehingga relevan untuk dikaji ketahanannya terhadap risiko *fraud* seiring dengan skala operasional yang terus berkembang. Kedua, wilayah Kabupaten Jember sebagai salah satu area operasional BMT NU Jawa Timur belum banyak menjadi lokus penelitian akademik terkait determinan pencegahan *fraud* pada lembaga keuangan mikro syariah, sehingga penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan tersebut. Ketiga, kebaharuan (novelty) penelitian ini terletak pada pengujian tiga variabel secara simultan—sistem pengendalian internal (faktor sistem/organisasi), integritas karyawan (faktor individu), dan *corporate culture* (faktor budaya organisasi berbasis nilai ke-NU-an)—terhadap pencegahan *fraud* pada objek BMT syariah berbasis jam'iyah keagamaan, suatu kombinasi variabel dan konteks objek yang belum banyak dikaji secara bersamaan dalam penelitian-penelitian sebelumnya yang umumnya berfokus pada instansi pemerintah, perusahaan BUMN, atau koperasi non-syariah. Dengan demikian, penelitian yang berjudul **"Pengaruh Sistem Pengendalian**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Internal, Integritas Karyawan, dan *Corporate culture* terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) pada BMT NU Jawa Timur Se-Area Kabupaten Jember" menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan kontribusi akademik sekaligus praktis bagi penguatan tata kelola dan pencegahan *fraud* pada lembaga keuangan mikro syariah.

Penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan sistem pencegahan *fraud* yang lebih efektif pada lembaga keuangan syariah, khususnya BMT NU Jawa Timur Searea Jember.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

B. Rumusan Masalah

Berdasartan data dan pemaparan latar belakang di atas, identifikasi masalah yang akan peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

1) Apakah Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan di BMT NU Jawa Timur Searea Jember ?,
2) Apakah integritas karyawan berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan di BMT NU Jawa Timur Searea Jember ?,
3) Apakah *Corporate culture* berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan di BMT NU Jawa Timur Searea Jember ?
4) Apakah Sistem pengendalian internal, integritas karyawan, dan *Corporate culture* secara simultan berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan di BMT NU Jawa Timur Searea Jember ?,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut tujuan penelitian ini dibuat untuk :

1. Untuk mengetahui Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan *(fraud)* di BMT NU Jawa Timur Searea Jember.
2. Untuk mengetahui Pengaruh integritas karyawan terhadap pencegahan kecurangan *(fraud)* di BMT NU Jawa Timur Searea Jember.
3. Untuk mengetahui Pengaruh *Corporate culture* terhadap pencegahan kecurangan *(fraud)* di BMT NU Jawa Timur Searea Jember.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Sistem pengendalian internal, integritas karyawan, dan *Corporate culture* terhadap pencegahan kecurangan *(fraud)* di BMT NU Jawa Timur Searea Jember secara simultan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang peneliti paparkan, penelitian diharapkan memiliki manfaat dan dapat memberikan kegunaanya terhadap :

1. Bagi Akademis

Untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan mereka tentang sistem pengendalian internal, integritas karyawan dan *Corporate culture*. Juga dapat mengetahui bagaimana teori-teori yang dipelajari semasa perkuliahan dapat diterapkan di dunia bisnis.

2. Bagi instansi terkait.

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sebagai bahan pemikiran atau pertimbangan untuk dapat mengetahui pengaruh yang signifikan dari sistem pengendalian internal, integritas karyawan dan *Corporate culture* sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi atau perbaikan terhadap pencegahan kecurangan di BMT NU Jawa Timur Searea Jember.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

   a. Variabel Independen (X)

      1) X1: Sistem Pengendalian Internal

      2) X2: Integritas Karyawan

      3) X3: *Corporate culture*

   b. Variabel Dependen (Y)

      1) Y: Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

   c. Hubungan Antar Variabel

      1) Hubungan X1 → Y

         Sistem Pengendalian Internal berperan sebagai variabel bebas yang akan diuji pengaruhnya terhadap Pencegahan Kecurangan. Semakin baik pengendalian internal, diharapkan semakin baik pencegahan *fraud* yang dilakukan.

      2) Hubungan X2 → Y

         Integritas Karyawan sebagai variabel bebas akan diuji pengaruhnya terhadap Pencegahan Kecurangan. Integritas karyawan yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pencegahan *fraud*.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

3) Hubungan X3 → Y

Orporate culture sebagai variabel bebas akan diuji pengaruhnya terhadap Pencegahan Kecurangan. Budaya Perusahaan yang positif diharapkan dapat meminimalisir terjadinya *fraud*.

4) Hubungan X1, X2, X3 → Y

Ketiga variabel independen akan diuji pengaruhnya secara simultan terhadap Pencegahan Kecurangan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Indikator Variabel

Terdapat 4 variabel penelitian berfokus kepada Sistem Pengendalian Internal (X1), Integritas Karyawan (X2), *Corporate culture* (X3) mempengaruhi Pencegahan Kecurangan (Y).

Agar lebih mudah untuk memahami variable yang peneliti buat, maka peneliti menjabarkan dalam bentuk operasional variable yang dapat dilihat pada table berikut :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabel 1. 1 Indikator Variabel

NO	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	TEORI
1.	Sistem Pengendalian Internal (X1)	1. Lingkungan Pengendalian	1. Independensi dan fungsi pengawasan terhadap pengembangan dan kinerja pengendalian 2. Penetapan pengawasan dewan, struktur, pihak berwenang dalam mencapai tujuan, dan jalur pelaporan	**Teori Pengendalian Internal (Internal Control – Integrated Framework)** yang dikembangkan oleh Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

NO	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	TEORI
		2. Penilaian Risiko	1. Menetapkan tujuan dalam identifikasi dan penilaian risiko 2. Menilai risiko potensi penipuan	
		3. Prosedur Pengendalian	1. Memilih dan mengembangkan pengendalian atas imitigasi/usaha pencegahan	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

NO	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	TEORI
			risiko terhadap pencapaian tujuan 2. Pengendalian melalui kebijakan yang ditetapkan	
		4. Informasi dan Komunikasi	1. Mengkomunikasikan informasi untuk medukung pengendalian internal	
		5. Pemantauan	1. Memilih, mengembangkan, dan melakukan evalusi berkelanjutan	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

NO	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	TEORI
			2. Melakukan evalusi dan komunikasi diwaktu tertentu	
2.	Integritas Karyawan (X2)	1. Kejujuran	1. Kejujuran dalam melaporkan hasil kerja 2. Menghindari perilaku menipu atau manipulatif	**Teori Integritas** sebagaimana dikemukakan oleh Sukrisno Agoes dan Cenik Ardana (2014) dalam "Etika Bisnis dan Profesi".[19]
		2. Keberanian	1. Berani mengungkapkan kecurangan atau pelanggaran 2. Keberanian dalam	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[19] "Etika Bisnis Dan Profesi - Sukisno Agoes, Dkk (2019) | Pdf," Diakses 8 September 2026, Https://Www.Scribd.Com/Document/834497355/Etika-Bisnis-Dan-Profesi-Sukisno-Agoes-Dkk-2019.

NO	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	TEORI
			mempertahankan prinsip moral	
		3. Tanggung Jawab	1. Memenuhi kewajiban dan tugas dengan penuh kesadaran 2. Bertanggung jawab atas konsekuensi tindakan sendiri	
3.	*Corporate culture* (X3)	1. Kepercayaan	1. Lingkungan yang mendukung keterbukaan dan transparansi	Teori Kepercayaan Organisasi oleh Mayer, Davis, & Schoorman (1995)
		2. Perhatian	1. Kepedulian	**Teori**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

NO	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	TEORI
		terhadap Detail	terhadap kualitas dan akurasi pekerjaan	**Karakteristik Budaya Organisasi** yang dikembangkan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge dalam "Organizational Behavior". Robbins & Judge (2016)[20]
		3. Agresivitas	1. Sikap proaktif dalam menghadapi tantangan kerja 2. Inisiatif untuk memperbaiki proses dan mencegah kecurangan	
		4. Kohesi sosial	1. Solidaritas dan kebersamaan antar anggota organisasi	Teori Kohesi Kelompok oleh Festinger

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[20] Stephen P. Robbins Dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior, Global Edition* (Pearson Education, 2016).

NO	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	TEORI
			2. Dukungan sosial dalam menghadapi masalah kerja	(1950)
4.	Pencegahan Kecurangan *(Fraud)* (Y)	1. Ciptakan kejujuran, keterbukaan, dan saling membantu	1. Komunikasi terbuka antar karyawan 2. Kerjasama dan dukungan antar anggota tim	**Teori Fraud Prevention** yang dikembangkan oleh Albrecht, Albrecht, Albrecht, dan Zimbelman dalam "Fraud Examination".[21]
		2. *Fraud* Awareness (Kesadaran terhadap Kecurangan)	1. Pengetahuan karyawan tentang jenis-jenis kecurangan 2. Pemahaman tentang kebijakan anti-kecurangan perusahaan	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[21] W. Steve Albrecht Dkk., *Fraud Examination* (Cengage Learning, 2018).

NO	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	TEORI
		3. Lingkungan Kerja yang Positif	1. Kepuasan kerja dan motivasi karyawan	
		4. Pengawasan dan Sanksi	1. Penegakan aturan dan kebijakan anti-kecurangan 2. Konsistensi dan keadilan dalam pemberian sanksi terhadap pelanggaran	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

F. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan sebuah definisi berdasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apapun yang didefinisikan atau mengubah konsep dengan kata-kata yang

menguraikan perilaku yang dapat diamati dan dapat diuji serta ditentukan kebenarannya oleh seseorang.[22]

1. Sistem pengendalian internal

Sistem pengendalian internal diartikan sebagai serangkaian proses yang dilakukan, yang terdiri dari serangkaian kebijakan dan prosedur yang terstruktur, dengan tujuan untuk menjaga dan melindungi keandalan pelaporan keuangan Perusahaan, serta meningkatkan keefektivitas dan efisiensi operasional Perusahaan, serta mematuhi peraturan dan hukum yang sudah berlaku. Jika sistem pengendalian internal pada BMT NU berjalan dengan efektif maka risiko *fraud* dapat diminimalkan. Sistem pengendalian internal ini diukur berdasarkan :

a. Lingkungan Pengendalian
b. Penilaian risiko
c. Prosedur pengendalian
d. Informasi dan Komunikasi
e. Pemantauan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[22] Salmaa, "Definisi Operasional: Ciri, Contoh, Cara Menyusunnya," *Penerbit Deepublish*, 19 April 2022, Https://Penerbitdeepublish.Com/Definisi-Operasional/.

2. Integritas karyawan

Integritas karyawan merupakan suatu sifat atau kepribadian serang karyawan yang menunjukkan kesatuan yang utuh dan konsisten antara pikiran, sikap, hati nurani, perkataan, dan tindakan seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Integritas mencerminkan kualitas kejujuran, kewibawaan, kerja keras, dan kompetensi yang sesuai dengan nilai-nilai moral dan kode etik yang dianut, sehingga menjadikan individu tersebut dapat dipercaya dan bertanggung jawab dalam menjalankan peran dan kewajibannya tanpa melakukan sebuah kecurangan. Integritas dapat diukur dengan :

a. Kejujuran
b. Keberanian
c. Tanggung jawab

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

3. *Corporate culture*

Coporate culture atau budaya organisasi merupakan pola nilai-nilai, norma, sikap, dan asumsi yang kemungkinan tidak dijelaskan tetapi dapat membentuk cara orang berprilaku dan cara sesuatu

dilakukan, yang dapat mendukung pencegahan *fraud* pada suatu instansi. *Corporate culture* dapat diukur dengan :

a. Kepercayaan
b. Perhatian lebi detail
c. Agresifitas
d. Kohesi social

4. Pencegahan kecurangan

Upaya yang dilakukan untuk menghindari, mendeteksi, dan mengulangi tindakan suatu penipuan. Pencegahan kecurangan dapat diukur dengan :

Ciptakan kejujuran, keterbukaan, dan saling membantu

a. *Fraud* Awareness (Kesadaran terhadap Kecurangan)
b. Lingkungan Kerja yang Positif
c. Pengawasan dan saksi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

G. Asumsi Penelitian

Lembaga keuangan non bank dalam hal ini sejenis koperasi sebagai lembaga keuangan simpan pinjam yang mengelola keuangan nasabah atau anggotanya, tentunya dituntut untuk selalu konsisten dan jujur dalam mengemban Amanah dari para nasabah

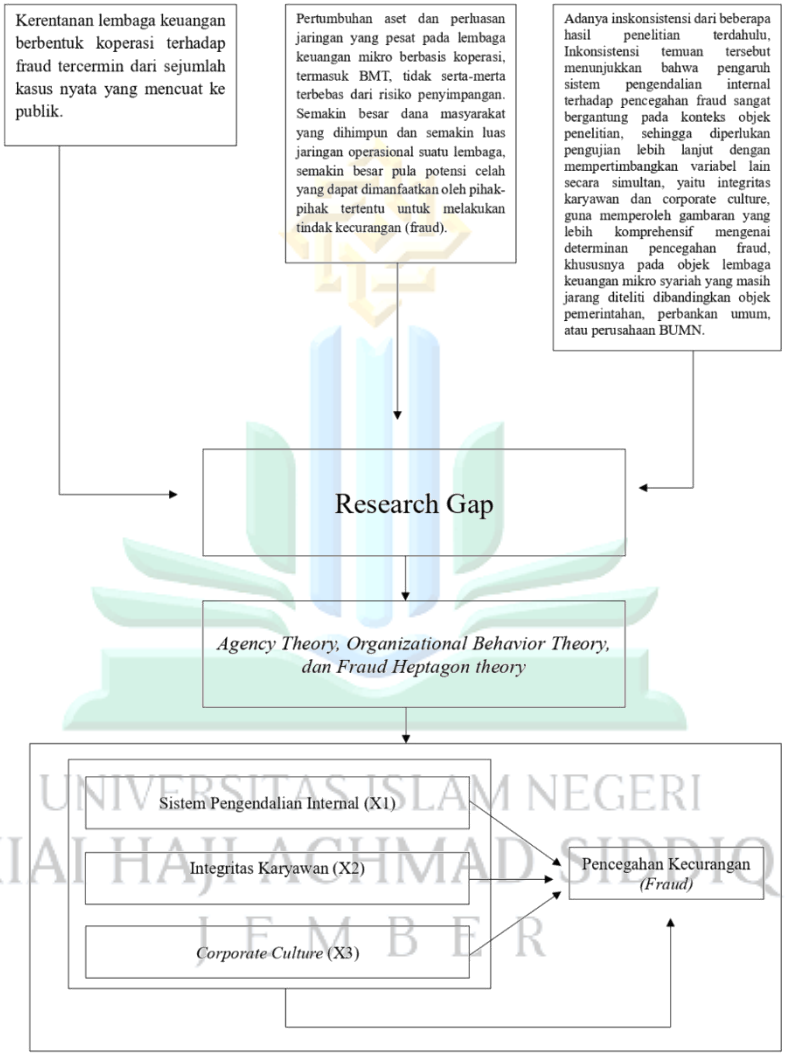
dan anggota. Dana yang dikelola bersal dari uang Masyarakat, dapat disimpulkan bahwa nasabah atau anggota memiliki perang penting dalam berjalannya lembaga tersebut. Maka dengan itu pihak manajemen dituntut senantiasa menjaga kepercayaan dan loyalitas dari semua nasabah. Dengan memaksimalkan pengelolaan dalam lembaga keuangan, seperti menjaga asset-aset lembaga dapat memperluas dan memperbesar dalam mendapatkan kepercayaan dari nasabah dan Masyarakat sekitar. Kesungguhan pengelola dalam mengelola lembaga keangan tersebut sebagai bentuk memaksimalkan pengelolaan yaitu dengan cara dapat membuktikan keandalan auatu integritasnya dalam menyajikan laporan keuangan, bukan karena hasil saja yang disajikan. Disusun dan diterapkannya Sistem pengendalian internal bermaksud untuk dapat mewujudkan tujuan Bersama serta menjaga Amanah dan eksistensi lembaga.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Dalam penelitian ini menjelaskan dan memberi informasi yang tujuannya untuk memepermudah dan memahami keterkaitan factor-faktor yang dapat mencegah terjadinya *fraud*. Adapun variable independent yang mendukung yaitu Sistem pengendalian

internal, integritas karyawan dan *Corporate culture* dan variable dependen yakni pencegahan kecurangan untuk mempermudah penelitian dalam kerangkka teoritis dapat di susun dan digambarkan sebagai berikut :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



Gambar 1. 1 Kerangka Teoritis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

H. Hipotesis

1. Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap *fraud*

Sistem pengendalian internal dapat didefinisikan sebagai suatu Sistem atau prosedur atau sebuah aktivitas dalam organisasi yang tujuannya menjaga perusahaan atau organisasi dan memantau bahwa tujuan dan pelaksaaan opersional Perusahaan atau organisasi tercapai dan dijalankan dengan semestinya sesuai tujuan dari perusaan dan organisasi tersebut.

Sistem pengendalian internal dapat menjadi pengawas jalannya Sistem kerja yang telah tersusun. Bila Perusahaan tidak mempunya pengendalian internal, ibaratkan tubuh yang kurang imun maka akan jatuh sakit dengan virus yang menyerang tubuh. Vuirus disini mengibaratkan *fraud* atau Tindakan kecurangan. Kesehatam Perusahaan atau organisasi rentan diserang penyakit baik dari internalnya atau eksternal. Bila Sistem pengendalian berjalan dengan baik dan efektif dapat berpengaruh dalam pencegahan kecurangan[23]. Sistem pengendalian yang baik juga dapat

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[23] Hilmi Faiqoh, "Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Goodcorporate Governance Terhadap Pencegahan *Fraud*" (Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung, 2019).

memotifasi Perusahaan atau organisasi untuk lebih serius dalam upaya pencegahan *fraud*. Sistem pengendalian juga berfungsi untuk menjaga agar Perusahaan atau organisasi selalu menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Jika Sistem pengendalian lemah, maka peluang terjadinya kecurangan akan meningkat[24].

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian kali ini Adalah :

H_1 : Sistem pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*

2. Pengaruh Integritas Karyawan terhadap Pencegahan kecurangan *(Fraud)*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Kaonsisten dapat mengartikan sebuah integritas dengan makna yang cukup luas. Integritas berkaitan dengan perilaku atau sifat individu yang konsisten, jujur, dan kompeten. Perwujudan dari nilai-nilai etika yang dijunjung tinggi karyawan itulah integritas.

[24] Anlilua Dan Rusmita, "Pengaruh Whistleblowing Sistem, Sistem Pengendalianinternal, Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan *Fraud*," 2023.

Integritas mencakup nilai-nilai etika dan moral yang tinggi, berfungsi sebagai penahan bagi individu yang mungkin tergoda untuk melakukan kecurangan. Ketika anggota organisasi memiliki integritas yang kuat, mereka cenderung untuk menghindari tindakan yang tidak etis atau ilegal, bahkan jika mereka merasa tidak ada risiko langsung akan terdeteksi. Integritas mengurangi insentif untuk melakukan kecurangan karena individu yang berintegritas lebih memilih untuk bertindak dengan jujur dan mengikuti aturan, dibandingkan mencari keuntungan pribadi melalui cara-cara yang curang. Merujuk pada hasil penelitian ini, jika integritas karyawan tinggi, maka risiko kecurangan yang terjadi akan semakin rendah[25].

Jika integritas dalam sebuah Perusahaan atau organisasi sudah sangat baik, menyebabkan pencegahan kecurangan dalam Perusahaan atau organisasi tersebut sangat maksimal dalam pengawasannya, dikarenakan dalam membangun suatu sitem untuk mencegah kecurangan perlu mempertimbangkan akses

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[25] M. Fauzi, "Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing Sistem, Budaya Organisasi, Dan Integritas Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengadaan Alat Pelindung Diri (Apd) Dengan Leadership Sebagai Variabel Moderasi" (Thesis (Skripsi), Uin Syarif Hidayatullah, 2024).

seperti adanya integritas data yang terpercaya agar informasi dapat dikatakan valid.[26]

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian kali ini Adalah :

H_2 : Integritas karywan berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*

3. Pengaruh corporate cultur terhadap pencegahan kecurangan *(fraud)*

Corporate culture atau budaya organisasi juga menjadi factor yang dapat mempengaruhi munculnya kecurangan. Organisasi atau Perusahaan yang emiliki culture buruk cenderung mudah bagi oknum untuk melakukan kecurangan, karena budaya organisasi yang baik tidak akan memberikan peluang bagi setiap individu yang terlibat didalamnya untuk melakukan penipuan.karakter setiap individu didalam suatu organisasi atau Perusahaan dapat terbentuk melalui budaya organisasi jika budaya organisasi tesebut berfungsi dengan baik serta dapat menumbuhkan rasa memiliki

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[26] Angky Febriansyah Dan Iksan Indirwan, "Jemba : Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting, Volume 2 No 2 December 2022," *Journal Of Economics* 2, No. 2 (2022).

dan identitas. Setiap organisasi atau Perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda.

Corporate culture atau budaya organisasi yang baik sangat diperlukan karena menjadi fondasi yang kuat pada keberhasilan institusi. Selain itu dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan kinerja serta reputasi institusi. *Corporate culture* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada suatu organisasi atau Perusahaan[27].

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian kali ini Adalah :

H_3 : *Corporate culture* berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*

4. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Integritas Karyawan dan *Corporate culture* terhadap Pencegahan Kecurangan *Fraud*

Fraud terjadi bukan di ruang kosong, melainkan pada bagian institusi atau suatu organisasi atau Perusahaan dalan suatu konteks permasalahan tertentu.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[27] Santi Widiawati Dan Elan Eriswanto, "Pengaruh *Corporate Culture* Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan *Fraud* (Studi Kasus Kantor Samsat Kota Sukabumi)," *Akuntoteknologi : Jurnal Ilmia Akuntansi Dan Teknologi* 15, No. 1 (2023): 1–10.

Sistem pengendalian internal merupakan mekanisme yang dirancang oleh organisasi untuk memastikan bahwa aktivitas operasional berjalan sesuai dengan tujuan, serta untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan. Sistem ini mencakup kebijakan, prosedur, dan praktik yang mengatur pengelolaan risiko kecurangan.

Untuk menjalankan dan menghasilkan organisasi atau Perusahaan dibutuhkan anggota, staff atau karyawan yang memiliki integritas. Integritas karywan merupakan kualitas moral dan etika yang dimiliki oleh individu dalam organisasi. Karyawan dengan integritas tinggi cenderung bertindak jujur dan bertanggung jawab, sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan.

Corporate culture atau budaya perusahaan mencerminkan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Budaya perusahaan yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung transparansi dan akuntabilitas, sehingga dapat mencegah perilaku kecurangan.

Ketiga variabel tersebut secara simultan berperan penting dalam mencegah kecurangan. Sistem pengendalian internal menyediakan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

kerangka kerja dan aturan yang jelas, integritas karyawan memastikan pelaksanaan aturan tersebut dengan jujur, dan budaya perusahaan memperkuat komitmen kolektif terhadap etika dan kepatuhan. Dengan demikian, ketika ketiganya berfungsi secara bersamaan, efektivitas pencegahan kecurangan akan lebih optimal dibandingkan jika hanya salah satu atau dua variabel yang berperan saja.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian kali ini Adalah :

H_4 : Sistem pengendalian internal, integritas karyawan dan *Corporate culture* berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan *fraud* secara simultan.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai isi penelitian ini, berikut diuraikan sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pembuka yang menguraikan latar belakang penelitian, yaitu fenomena, permasalahan, dan alasan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

yang mendorong dilakukannya penelitian ini. Selain itu, bab ini juga memuat rumusan masalah yang menjadi fokus kajian, tujuan serta manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis.

Pada bagian akhir bab ini juga dijelaskan ruang lingkup variabel-variabel yang diteliti guna memberikan batasan yang jelas agar pembahasan tetap terarah dan tidak meluas di luar permasalahan yang telah ditetapkan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan landasan teori yang digunakan sebagai kerangka berpikir dalam penelitian. Teori-teori yang dikemukakan bersumber dari berbagai literatur ilmiah yang relevan dan berkaitan langsung dengan variabel-variabel yang diteliti.

Selain landasan teori, bab ini juga memuat kajian terdahulu berupa penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian ini. Kajian terdahulu tersebut digunakan sebagai bahan perbandingan sekaligus untuk mengidentifikasi celah penelitian (research gap) yang menjadi dasar penelitian ini dilakukan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan pendekatan dan prosedur ilmiah yang digunakan dalam penelitian, meliputi uraian mengenai objek penelitian, populasi, sampel, serta teknik pengambilan sampel yang diterapkan. Penjelasan ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh representatif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Selain itu, bab ini juga membahas metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan untuk mengolah data dan menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan, termasuk alat uji statistik atau teknik analisis lainnya yang relevan dengan jenis penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan berdasarkan metode yang ditetapkan pada bab sebelumnya. Setiap hasil analisis diinterpretasikan secara sistematis untuk memberikan jawaban atas rumusan masalah yang telah dirumuskan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Pembahasan dalam bab ini juga mengkaitkan hasil temuan dengan teori-teori yang relevan serta membandingkannya dengan hasil penelitian terdahulu, sehingga dapat dihasilkan temuan yang komprehensif dan memiliki kontribusi nyata terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan dirumuskan secara ringkas dan jelas berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, serta menjawab setiap poin rumusan masalah yang telah ditetapkan.

Selain kesimpulan, bab ini juga memuat saran yang ditujukan kepada berbagai pihak terkait, baik bagi instansi atau perusahaan yang menjadi objek penelitian maupun bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian serupa secara lebih mendalam di masa yang akan datang.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah penelitian ilmiah karena menjadi dasar dan patokan untuk penelitian yang akan dilakukan. Dengan mempelajari banyak penelitian sebelumnya, peneliti bisa mendapatkan pemahaman yang lengkap tentang perkembangan dan perubahan topik yang sedang diteliti. Selain itu, peneliti juga bisa menemukan kekurangan dalam literatur yang ada. Ini akan membantu dalam menentukan masalah yang akan diteliti serta memberi arah dan harapan dari penelitian yang baru.

Penelitian sebelumnya yang relevan akan diteliti dengan cara yang teratur, termasuk metode yang digunakan, hasil utama yang ditemukan, dan teori yang diambil. Kajian ini tidak hanya melihat kesamaan dalam hasil penelitian, tapi juga membandingkan berbagai sudut pandang dan temuan yang ada. Dengan cara ini, bagian penelitian terdahulu memberikan dasar ilmiah yang kuat, sambil juga membuka kesempatan untuk inovasi dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

pengembangan pengetahuan baru yang menjadi tujuan utama dari penelitian ini. Berikut merupakan beberapa peneitian terdahulu yang relevan yang releven dengan topik "Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Integritas karyawan dan *Corporate culture* terhadap kecurangan *(fraud)* di BMT NU Jawa Timur Searea Jember" :

1. Penelitian oleh M. Fauzi (2024) yang berjudul "Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing Sistem, Budaya Organisasi, Dan Integritas Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengadaan Alat Pelindung Diri (APD) Dengan Leadership Sebagai Variabel Moderasi"

   Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana pengendalian internal, whistleblowing Sistem, budaya organisasi, dan integritas dapat dimanfaatkan untuk mencegah penipuan dalam pengadaan peralatan pelindung pribadi atau APD. Di sini, kepemimpinan juga dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi. Sampel dikumpulkan oleh para peneliti dari staf keuangan, logistik, dan departemen lain yang bertanggung jawab atas

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

pengadaan APD di rumah sakit Tangerang Selatan yang merawat pasien COVID- Jumlah sampel yang diambil adalah 100 orang dengan metode purposive sampling. Aplikasi SmartPLS digunakan untuk tujuan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal, whistleblowing Sistem, budaya organisasi, dan integritas berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan dalam pengadaan APD. Selain itu, leadership sebagai variabel moderasi memperkuat hubungan antara integritas dengan pencegahan kecurangan. Namun, leadership tidak mampu memoderasi hubungan antara pengendalian internal, whistleblowing Sistem, dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan dalam pengadaan APD. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai umpan balik bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.[28]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[28] Fauzi, "Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing Sistem, Budaya Organisasi, Dan Integritas Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengadaan Alat Pelindung Diri (Apd) Dengan Leadership Sebagai Variabel Moderasi."

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ratu Syiddah Ayu Az-Zahra, Achmad Jaelani, Mulyadi Nursi (2021) dengan penelitian "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) Pada PT. Bank KEB Hana Indonesia Wilayah Jakarta"

   Tujuan dari penelitian ini untuk memahami bagaimana pengaruh antara pengendalian internal dan integritas karyawan dapat membantu mencegah penipuan, baik secara keseluruhan (simultan) maupun satu per satu (parsial). Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Bank KEB Hana Indonesia di Jakarta dengan jumlah total karyawan yaitu 250 orang. Dari jumlah itu, dipilih 71 orang sebagai sampel dengan menggunakan rumus Slovin yang memperhitungkan toleransi kesalahan sebesar 10 persen. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probabilitas, yaitu dengan teknik pengambilan acak sederhana. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian. Kemudian, data yang sudah dikumpulkan dianalisis menggunakan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

aplikasi IBM Statistics SPSS versi 24 dengan metode analisis regresi ganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa cara pengendalian internal, sistem pelaporan, budaya kerja, dan kejujuran sangat berpengaruh untuk mencegah penipuan dalam pengadaan alat pelindung diri. Selain itu, kepemimpinan sebagai faktor yang berperan membantu memperkuat hubungan antara kejujuran dan pencegahan penipuan. Namun, kepemimpinan tidak dapat memperbaiki hubungan antara cara pengendalian internal, sistem pelaporan, dan budaya kerja terhadap pencegahan penipuan dalam pengadaan alat pelindung diri. Temuan dari penelitian ini bisa digunakan sebagai masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja mereka.[29]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

3. Angky Febriansyah dan Iksan Indirwan (2022) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Integritas Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan *Fraud* Dalam

[29] Ratu Syiddah Ayu Az-Zahra Dkk., "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) Pada Pt. Bank Keb Hana Indonesia Wilayah Jakarta," *Adi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal* 2, No. 2 (2021): 38–44, Https://Doi.Org/10.34306/Abdi.V2i2.555.

Pengelolaan Keuangan Negara (Studi Kasus Kpp Pratama Bandung Bojonagara)"

Adapun tujuan penelitian tersebut untuk mengkaji dan menganalisis besaran pengaruh integritas dan pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan keuangan negara secara parsial. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, data yang dibutuhkan adalah kuesioner dengan responden sebanyak 52 orang. Dua hipotesis diformulasikan dan diuji menggunakan Analisis Regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa menjaga kejujuran dan sistem kontrol sangat berkaitan dengan mencegah penipuan. Sistem kontrol juga memiliki dampak yang lebih besar dalam mencegah penipuan dibandingkan dengan menjaga kejujuran.[30]

4. Dalam sebuah penelitian "Pengaruh *Corporate culture* Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan *Fraud* (Studi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[30] Febriansyah Dan Indirwan, "Jemba : Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting, Volume 2 No 2 December 2022."

Kasus Kantor Samsat Kota Sukabumi)" yang dilakukan oleh Santi Widiawati dan Elan Eriswanto (2023) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana *Corporate culture* dan integritas karyawan dapat membantu mencegah penipuan atau kecurangan di kantor SAMSAT Kota Sukabumi dengan cara menggunakan metode kuantitatif. Penipuan atau kecurangan adalah masalah serius yang bisa mengancam jalannya sebuah organisasi, jadi perlu ada cara yang baik untuk mengurangi kemungkinan terjadinya penipuan. Dalam penelitian ini, semua pegawai di SAMSAT Kota Sukabumi diikutsertakan sebagai sampel, dengan jumlah total responden adalah 41 orang. Metode analisis data yang dipakai adalah regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengukur *Corporate culture* dan integritas karyawan serta melihat dampaknya dalam mencegah penipuan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan program statistik IBM SPSS versi 25 untuk memeriksa keabsahan dan konsistensi, serta melakukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

heteroskedastisitas. Sedangkan untuk menguji hipotesis, digunakan uji parsial dan simultan, serta uji R Square.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Corporate culture* dan kejujuran karyawan berdampak positif yang kuat untuk mencegah penipuan di kantor SAMSAT Kota Sukabumi. Di mana hasil tes t dan tes F menunjukkan bahwa nilai t dan F yang dihitung lebih tinggi dibandingkan nilai t dan F yang tabel. Hasil pengujian R Square mengindikasikan bahwa pengaruh budaya perusahaan dan kejujuran karyawan dalam mencegah penipuan mencapai 79,1%. Sementara 20,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.[31]

5. Laelatul Isnaeni dan Novi Akhsani (2025) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Kesadaran Anti *Fraud* Terhadap Pencegahan *Fraud*" menyimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[31] Widiawati Dan Eriswanto, "Pengaruh *Corporate Culture* Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan *Fraud* (Studi Kasus Kantor Samsat Kota Sukabumi)," 2023.

negatif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*, kesadaran anti *fraud* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*, sedangkan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

Tujuan dari studi ini adalah untuk melihat bagaimana pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan kesadaran anti *fraud* mempengaruhi satu sama lain. Penelitian ini dilakukan dengan melihat cara mencegah penipuan di PT. Sugih Boga Nusantara. Dalam penelitian ini, terdapat 37 orang yang dijadikan sampel dengan cara mengambil sampel secara penuh. Data yang digunakan berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan seperti Kepala Toko, Admin, dan Kasir di cabang restoran PT. Sugih Boga Nusantara yang terpilih sebagai peserta. Dalam penelitian ini, ada beberapa variabel yang dipakai: Pengendalian Internal (X1) sebagai variabel pertama, Kesesuaian Kompensasi (X2) sebagai variabel kedua, Kesadaran Anti *Fraud* (X3) sebagai variabel ketiga, dan Pencegahan *Fraud* (Y) sebagai variabel yang terpengaruh.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Untuk menganalisis hasil penelitian, digunakan program SPSS 20.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*, kesadaran anti *fraud* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*, sedangkan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.[32]

6. Penelitian yang dilakukan oleh Peby Anlilua dan Sari Rusmita (2023) dengan judul "Pengaruh *Whistleblowing Sistem*, Sistem Pengendalian Internal, Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan *Fraud*".

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana *Whistleblowing Sistem*, Sistem pengendalian internal dan budaya organisasi dapat membantu mencegah penipuan di kantor inspektorat provinsi Kalimantan Barat. Uji coba

[32] Laelatul Isnaeni Dan Novi Akhsani, "Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Kesadaran Anti *Fraud* Terhadap Pencegahan *Fraud*," *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis* 2, No. 4 (2025): 1043–49.

dilakukan menggunakan SEM-PLS dan data diproses dengan WarpPLS 8.0. Variabel yang tidak terikat termasuk sistem pelaporan, kontrol internal, dan budaya organisasi. Variabel yang terikat dalam penelitian ini adalah pencegahan penipuan. Penelitian ini mengumpulkan informasi melalui kuesioner dari 40 responden yang bekerja di kantor inspektorat provinsi Kalimantan Barat dan diukur dengan skala Likert.

Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa *Whistleblowing Sistem* tidak memiliki dampak signifikan terhadap pencegahan penipuan, sementara pengendalian internal dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap pencegahan penipuan.[33]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

7. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Rahmah Aulia Putri (2022) yang dengan topik "Pengaruh Pengendalian Internal dan Integritas Karyawan Terhadap Kecurangan (*Fraud*) di PT Bank Capital Indonesia Tbk Wilayah Jakarta"

[33] Anlilua Dan Rusmita, "Pengaruh Whistleblowing Sistem, Sistem Pengendalianinternal, Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan *Fraud*," 2023.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan integritas karyawan terhadap kecurangan (*fraud*) di PT Bank Capital Indonesia, Tbk wilayah Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Capital Indonesia, Tbk sebanyak 695 orang yang tersebar di 75 cabang di wilayah Jakarta. Sampel ditentukan dengan metode Probability Sampling dengan menggunakan pendekatan teknik simple random sampling. Jumlah sampel sebanyak 87 sampel yang terdiri dari 30 Back Office, 26 Customer Service, 17 Funding Officer, dan 14 Teller. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner google form. Pengukuran dengan skala Likert. Analisis data penelitian menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan SPSS 25.0 pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji t.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hasil penelitian membuktikan bahwa adanya pengaruh positif signifikan pengendalian internal tehadap pencegahan terjadinya kecurangan (*fraud*) karena adanya upaya

perusahaan untuk meminimalisir kecurangan yang terjadi diperusahaan, dan adanya pengaruh positif signifikan integritas karyawan terhadap pencegahan terjadinya kecurangan (*fraud*) karena perusahaan berupaya untuk menerapkan doktrin kepada karyawan untuk dapat mematuhi peraturan yang ada untuk menciptakan integritas karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel pengendalian internal dan integritas karyawan berpengaruh simultan terhadap variabel Pencegahan terjadinya kecurangan (*fraud*) di PT Bank Capital Indonesia, Tbk Wilayah Jakarta.[34]

8. Penelitian yang dilakukan oleh dengan topik pembahasan *"The Influence of Individual Morality, Integrity, Catur Purusa Artha, Ineffective Monitoring toward Fraud Tendencies in LPD throughout Tabanan Regency"*

   This study aims to investigate the impact of individual morality, integrity, Catur Purusa Artha, and ineffective monitoring on fraudulent tendencies within LPDs in

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[34] Putri Rahma Aulia, "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Integritas Karyawan Terhadap Kecurangan (Fraud) Di Pt Bank Capital Indonesia Tbk Wilayah Jakarta." (Thesis (Skripsi), Stie Indonesia Jakarta, 2022), Http://Repository.Stei.Ac.Id/Id/Eprint/8995.

Tabanan Regency. The study encompassed a population of 308 LPDs, involving a total of 1,232 individuals. A Sistematic sampling approach yielded a representative sampel *of 204 individuals. The findings of this research reveal that individual morality, integrity, Catur Purusa Artha, and monitoring effectiveness significantly influence the propensity for fraud within LPDs in Tabanan Regency. This underscores the urgency of implementing comprehensive measures to fortify the ethical fabric, financial robustness, and surveillance protocols within LPDs, ensuring their continued viability in Tabanan Regency.*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak moralitas individu, integritas,Catur Purusa Artha, dan pemantauan yang tidak efektif terhadap kecenderungan kecurangan di dalam LPD di Kabupaten Tabanan. Penelitian ini mencakup populasi 308 LPD, dengan total 1.232 individu. Pendekatan pengambilan sampel sistematis menghasilkan sampel representatif sebanyak 204 individu.

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa moralitas, integritas,Catur Purusa Artha, dan efektivitas pemantauan secara signifikan memengaruhi kecenderungan terjadinya penipuan di dalam LPD di Kabupaten Tabanan. Hal ini menggarisbawahi urgensi penerapan langkah-langkah komprehensif untuk memperkuat tatanan etika, ketahanan finansial, dan protokol pengawasan di dalam LPD, guna memastikan keberlanjutan mereka di Kabupaten Tabanan.[35]

9. Penelitian dengan topik "Pencegahan *Fraud* Pada Karyawan BMT Syariah Jatim Melalui Pendekatan Pengendalian Sistem Internal Dan Kesesuaian Kompensasi Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi" yang dilakukan oleh Mochamad Amarta Fasa, Dwiyani Sudaryanti, Nur Hidayah (2024)

   Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana Pengendalian Sistem Internal (X1) mempengaruhi pencegahan penipuan (Y), juga untuk mengamati bagaimana

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[35] Komang Sania Widiasari Yumia Dkk., "The Influence Of Individual Morality, Integrity, Catur Purusa Artha, Ineffective Monitoring Toward *Fraud* Tendencies In Lpd Throughout Tabanan Regency," *Jurnal Ilmiah Akuntansi* 8, No. 2 (2023): 345–65, Https://Doi.Org/10.23887/Jia.V8i2.57641.

kesesuaian kompensasi (X2) berdampak pada pencegahan penipuan (Y), serta untuk mengevaluasi apakah religiusitas (Z) dapat memperkuat pengaruh Pengendalian Sistem Internal (X1) dalam mencegah penipuan (Y), dan apakah religiusitas (Z) dapat memperkuat dampak kesesuaian kompensasi (X2) terhadap pencegahan penipuan (Y). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan, di mana peneliti menjelaskan hubungan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis dengan sangat rinci.

Data utama untuk penelitian ini didapatkan langsung dari karyawan BMT Syariah Jatim dengan cara mengisi kuesioner yang berisi pertanyaan tertutup. Peneliti memilih semua karyawan di kantor cabang sebagai populasi dalam penelitian ini, yang meliputi kepala cabang, petugas remedial, petugas akun simpanan dan pembiayaan, serta teller. Karyawan di cabang ini dianggap memiliki risiko tinggi terhadap tindakan penipuan karena mereka berinteraksi langsung dengan nasabah untuk transaksi tabungan dan pembiayaan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hasil penelitian dan uji yang dilakukan menunjukkan bahwa Pengendalian Sistem Internal (X1) tidak berdampak negatif signifikan terhadap penipuan (Y) di kalangan karyawan BMT Syariah Jatim, sementara kesesuaian kompensasi (X2) memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap penipuan (Y) di karyawan BMT Syariah Jatim. Selain itu, religiusitas (Z) tidak dapat memperkuat pengaruh negatif Pengendalian Sistem Internal (X1) terhadap penipuan (Y) bagi karyawan BMT Syariah Jatim, dan religiusitas (Z) pun tidak bisa memperkuat dampak negatif kesesuaian kompensasi (X2) terhadap penipuan (Y) di karyawan BMT Syariah Jatim.[36]

10. Nur Naninsih, Dewi Pratiwi Indriasar, Nurdjanna Fadjrin Uluputry (2024) melakukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Pengendalian Internal dan Moralitas Terhadap *Fraud* (Studi pada Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya TBK)"

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[36] Mochamad Amarta Fasa Dkk., *Pencegahan Fraud Pada Karyawan Bmt Syariah Jatim Melalui Pendekatan Pengendalian Sistem Internal Dan Kesesuaian Kompensasi Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi*, T.T.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan meneliti bagaimana pengendalian internal dan nilai-nilai moral karyawan mempengaruhi terjadinya kecurangan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Makassar. Data yang digunakan adalah data utama yang diambil dari 68 responden. Dalam penelitian ini, pengendalian internal dan moralitas karyawan dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi, sedangkan kecurangan sebagai hasil yang dipengaruhi. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal dan moralitas karyawan memiliki dampak yang besar terhadap kecurangan yang terjadi di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Makassar. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu mencegah kecurangan dengan cara memperbaiki pengendalian internal dan meningkatkan moralitas karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Makassar.[37]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[37] Nur Naninsih Dkk., *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Moralitas*

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami bagian ini, penulis simpulkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2. 1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis (Tahun)	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing Sistem, Budaya Organisasi, Dan Integritas Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengadaan Alat	M. Fauzi (2024)	1. Memiliki variabel y yang sama, yaitu pencegahan kecurangan *(fraud)* 2. Menggunakan metode penelitian kuantitatif	1. Variabel X berbeda dari yang akan penulis teliti 2. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan leadership sebagai variabel moderasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Terhadap Fraud (Studi Pada Karyawan Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk), 3 (2024): 16–21.

No	Judul	Penulis (Tahun)	Persamaan	Perbedaan
	Pelindung Diri (Apd) Dengan Leadership Sebagai Variabel Moderasi			3. Objek dalam penelitian ini pada Rumah Sakit Rujukan Covid-19 yang ada di wilayah Kota Tangerang Selatan.
2.	Pengaruh Pengendalian Internal Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan	Ratu Syiddah Ayu Az-Zahra, Achmad Jaelani, Mulyadi	*1.* Memiliki satu variabel X yang sama, yaitu integritas karyawan, dan varibel y	1. Salah satu variabel X yang digunakan berbeda dengan yang akan penulis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

No	Judul	Penulis (Tahun)	Persamaan	Perbedaan
	Kecurangan (*Fraud*) Pada Pt. Bank Keb Hana Indonesia Wilayah Jakarta	Nursi (2021)	yang digunakan juga sama 2. Menggunakan metode penelitian kuantitatif	teliti yaitu pengendalian internal. 2. Objek dalam penelitian ini pada PT. Bank KEB Hana Indonesia Wilayah Jakarta
3.	Pengaruh Integritas Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan	Angky Febriansyah, Iksan Indirwan (2022)	*1.* Memiliki varibel y yang digunakan juga sama dengan	▪ Variabel X yang digunakan berbeda dengan yang akan penulis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

No	Judul	Penulis (Tahun)	Persamaan	Perbedaan
	Fraud Dalam Pengelolaan Keuangan Negara (Studi Kasus Kpp Pratama Bandung Bojonagara)		yang akan penulis teliti 2. Menggunakan metode penelitian kuantitatif	teliti yaitu pengendalian internal. ▪ Objek dalam penelitian ini pada pengelolaan keuangan negara studi kasus KPP Pratama Bandung Bojonagara
4.	Pengaruh *Corporate culture* Dan Integritas	Santi Widiawati, Elan	*1.* Varibel X dan Y yang digunakan juga sama	1. Objek dalam penelitian ini pada Studi Kasus Kantor

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

No	Judul	Penulis (Tahun)	Persamaan	Perbedaan
	Karyawan Terhadap Pencegahan *Fraud* (Studi Kasus Kantor Samsat Kota Sukabumi)	Eriswanto (2023)	dengan yang akan penulis teliti 2. Menggunakan metode penelitian kuantitatif	Samsat Kota Sukabumi
5.	Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Kesadaran Anti *Fraud* Terhadap	Laelatul Isnaeni, Novi Akhsani	*1.* Memiliki variabel y yang sama, yaitu pencegahan kecurangan *(fraud)* 2. Menggunakan metode	1. Variabel X berbeda dari yang akan penulis teliti 2. Objek dalam penelitian ini pada PT. Sugih Boga Nusantara,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

No	Judul	Penulis (Tahun)	Persamaan	Perbedaan
	Pencegahan *Fraud*		penelitian kuantitatif	Tanggerang Selatan
6.	Pengaruh Whistleblowing Sistem, Sistem Pengendalian Internal, Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan *Fraud*	Peby Anlilua, Sari Rusmita (2023)	*1.* Memiliki satu variabel X yang sama, yaitu sistem pengendalian internal, dan varibely yang digunakan juga sama 2. Menggunakan metode penelitian kuantitatif	1. Beberapa Variabel X berbeda dari yang akan penulis teliti 2. Objek dalam penelitian ini pada PT. Sugih Boga Nusantara, Tanggerang Selatan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

No	Judul	Penulis (Tahun)	Persamaan	Perbedaan
7.	Pengaruh Pengendalian Internal Dan Integritas Karyawan Terhadap Kecurangan (*Fraud*) Di Pt Bank Capital Indonesia Tbk Wilayah Jakarta	Rahmah Aulia Putri (2022)	*1.* Memiliki satu variabel X yang sama, yaitu integritas karyawan, dan varibel y yang digunakan juga sama 2. Menggunakan metode penelitian kuantitatif	1. Satu variabel X berbeda dari yang akan penulis teliti 2. Objek dalam penelitian ini pada PT. Bank Capital Indonesia
8.	*The Influence Of Individual Morality,*	Komang Sania Widiasari	*1.* Memiliki varibel y yang	1. Beberapa Variabel X berbeda dari

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

No	Judul	Penulis (Tahun)	Persamaan	Perbedaan
	Integrity, Catur Purusa Artha, Ineffective Monitoring Toward Fraud Tendencies In LPD Throughout Tabanan Regency	Yumia, I Putu Gede Diatmika, Edy Sujana (2023)	digunakan sama 2. Menggunakan metode penelitian kuantitatif	yang akan penulis teliti 2. Objek dalam penelitian ini pada *LPD throughout Tabanan Regency*
9.	Pencegahan *Fraud* Pada Karyawan Bmt Syariah Jatim Melalui Pendekatan Pengendalian	Mochamad Amarta Fasa, Dwiyani Sudaryanti, Nur	*1.* Memiliki varibel y yang digunakan sama 2. Menggunakan metode	1. Variabel X berbeda dari yang akan penulis teliti. 2. Menggunakan Relihiutas sebagai

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

No	Judul	Penulis (Tahun)	Persamaan	Perbedaan
	Sistem Internal Dan Kesesuaian Kompensasi Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi	Hidayah (2024)	penelitian kuantitatif	variable moderasi 3. Objek dalam penelitian ini pada BMT Syariah Jatim.
10.	Pengaruh Pengendalian Internal Dan Moralitas Terhadap *Fraud* (Studi Pada Karyawan Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk)	Nur Naninsih, Dewi Pratiwi Indriasar, Nurdjanna Fadjrin Uluputry (2024)	*1.* Memiliki varibel y yang digunakan sama 2. Menggunakan metode penelitian kuantitatif	1. Variabel X berbeda dari yang akan penulis teliti. 2. Objek dalam penelitian ini pada PT. Sumber Alfaria

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

No	Judul	Penulis (Tahun)	Persamaan	Perbedaan
				Trijaya Tbk. Cabang Makassar.

Dalam tabel di atas disajikan persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang saat ini akan dilakukan, yakni tentang pengaruh sitem pengendalian internal, integritas karyawan dan *Corporate culture* terhadap pencegahan kecurangan *(fraud)* di BMT NU Jawa Timur searea Jember, table tersebut tapad dijadikan sebagai acuan penelitian ini. perbedaan dari penelitian terdahulu diantaranya terletak pada perbedaan objek penelitian, variable yang digunakan untuk penelitian serta beberapa konteks yang dikaji.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Peby dan sari (2023) lebih banyak memfokuskan kepada pengaruh whistleblowing Sistem terhadap pengaruh kecurangan, sistem pengendalian internal terhadap kecurangan, dan budaya organisasi terhadap kecurangan secara parsial, namun penelitian ini belum mengkaji

pengaruh sistem pengendalian internal, integritas karyawan dan *Corporate culture* secara simultan. Juga beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Angky dan Iksan (2022) berfokus pada mengkaji dan menganalisis besaran pengaruh integritas dan pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan negara secara parsial. Maka dengan itu, peneliti akan mengkaji dan menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal, integritas karywan dan *Corporate culture* terhadap pencegahan kecurangan secara simultan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

B. Kajian Teori

1. Landasan Teori

   a. Teori Keagenan

   Teori keagenan *(Agency Theory)* salah satu teori utama dalam bidang manajemen dan akuntansi yang menjelaskan hubungan antara prinsipal (pemilik atau pemegang saham) dan agen (manajer atau karyawan) dalam suatu organisasi. Fokus dari teori ini terletak pada permasalahan yang timbul akibat adanya sebuah perbedaan kepentingan dan informasi (Asimetri Informasi) antara prisipal dan agen. Teori keagenan dikemukakan oleh Jensen dan Meckling (1976). Asimetri informasi merupakan suatu keadaan dimana agent mempunyai informasii tentang Perusahaan lebih banyak dari principal.[38] Teori keagenan ini dipilih sebagai dasar pengembangan suatu konsep dalam sebuah penelitian. Teori ini diangap tepat karena

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[38] Ana Pratiwi Dkk., "Pengaruh Corporate Governance Dan Struktur Kepemilikan Terhadap Asimetri Informasi," *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia* 19, No. 2 (2015): 99–111, Https://Doi.Org/10.20885/Jaai.Vol19.Iss2.Art2.

tujuan utama penelitian yakni untuk mengkonfirmasi pengaruh dari beberapa faktor terhadap kecurangan *(Fraud)*.

Teori keagenan menganggap bahwa agen dan principal memiliki kepentingan mereka sendiri dan mungkin memandang suatu dengan cara yang berbeda. Principal menginginkan agar agen dapat menjalankan tugas sesuai dengan kepentingan principal, agen memiliki informasi yang lebih lengkap tentang aktivitasnya (asimetri informasi) dan mungkin memiliki kepentingan yang berbeda dengan principal, principal dan agen dapat berbeda tujuan dan mereka ingin mencapai tujuannya masing-masing untuk mendapatkan keuntungan maksimal, dan ini dapat menyebabkan yang namanya konflik keagenan. Konflik keagenan ini dapat menimbulkan agen melakukan sebuah Tindakan yang merugikan principal, seperti halnya kecurngan *(fraud),* oleh karena itu diperlukannya sitem pengendalian internal yang baik untuk meminimalkan sebuah risiko tersebut.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Sistem pengendalian internal dapat berfungsi sebagai alat untuk mengurangi risiko tersebut. Selain itu dua hal juga dapat

berperan sebagai penguat sistem pengendalian internal yang baik yaitu, nilai moral dan etika yang dimiliki karyawan untuk bertindak jujur dan bertanggung jawab serta budaya organisasi membentuk norma perilaku yang mendukung kepatuhan dan transparansi.

Dalam penelitian ini, pemilik, pengurus atau anggota BMT NU Jawa Timur sebagai pihak principal, sedangkan karyawan dan manajemen yang menjalankan operasional sebagai pihak agen. Risiko kecurangan muncul Ketika karyawan (agen) melakukan Tindakan yang tidak sesuai dengan kepentingan BMT (principal), misalnya penggelapan dana atau manipulasi laporan keuangan. Maka dengan itu, Teori Keagenan memberikan kerangka konseptual yang kuat untuk memahami mengapa kecurangan dapat terjadi dan bagaimana sistem pengendalian internal, integritas karyawan, dan budaya organisasi dapat berperan dalam pencegahannya. Dengan menggunakan teori ini, penelitian yang akan dilaukukan memiliki dasar teori yang jelas dan relevan untuk menganalisis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap pencegahan *fraud* di BMT NU Jawa Timur Searea Jember.

b. Teori Perilaku Organisasi (*Organizational behavior theory*)

Teori perilaku organisasi *(Organizational behavior theory)* merupakan sebuah teori atau ilmu yang membahas sebuah keterkaitan antara individu, kelompok dan sistem di organisasi terhadap perilaku dalam organisasi uyang bertujuan untuk sebuah perkembangan yaitu meningkatkan wawasan dan pemahaman agar bisa lebih efektif dalam mencapai kesejahteraan bagi orang per orang, kelompok, atau organisasi.[39] Teori ini merupakan kajian ilmiah mengenai sebuah cara seorang dan kelompok dalam suatu organisasi dan bagaimana Tindakan mereka mempengaruhi oleh susunan organisasi, budaya, dan tempat kerja. Teori ini di tujukan untuk memahami, meramalkan, dan mengelola prilaku manusia di dalam organisasi agar tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan cara yang baik dan efisien.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[39] Antaiwan Bowo Pranogyo Dkk., *Perilaku Organisasi*, Pertama (Penerbit Widina Bhakti Persada, 2021).

Menurut robbins ilmu perilaku organisasi memiliki sebuah tujuan utama yakni membantu manajer dan pemimpin dalam memahami factor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Dengan pemahaman ini, Tindakan yang tepat dapat dilakukan oleh manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif.[40]

Perilaku organisasi akan selalu terikat dengan keperluan manusia, dan terbentuknya sebuah organisasi, dalam mendalami ilmu perilaku organisasi dilakukan dengan pendekatan tiga tingkat analisis dalam model perilaku organisasi.

1) Tingkat analisis perilaku organisasi

a) Individu

Terkait individu terdapat sebuah hal yang di analisis yaitu hubungan antar kepribadian dan perngai seseorang dalam situasi tertentu. Pribadi dalam organisasi akan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[40] Stephen P. Robbins Dan Tim Judge, *Organizational Behavior*, 15th Ed (Pearson, 2013).

membawa pengalaman, nilai, dan sikap yang pada akhirnya akan mempengaruhi perilaku organisasi

b) Kelompok

Dalam sebuah organisasi orang-orang akan membentuk sebuah kelompok. Perilaku anggota kelompok akan dipengaruhi oleh nilai-nilai kelompok, dinamika kelompok dan Keputusan yang diambil dalam kelompok.

c) Organisasi

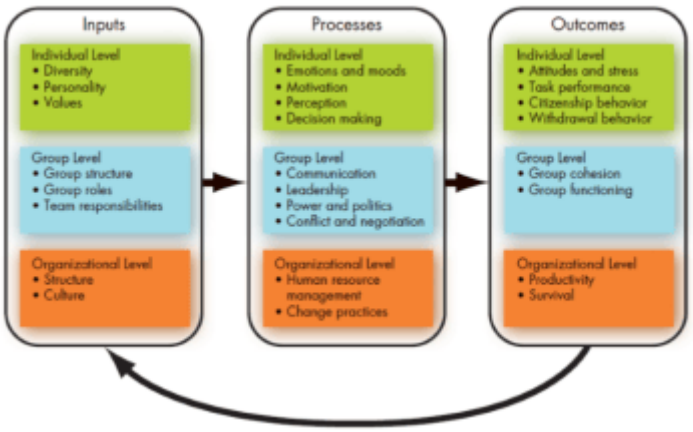
Dalam suatu organisasi susunan dan posisi individu dalam organisasi mempengaruhi tingkatan organisasi. Serta hubungan social di organisasi dapat dipengaruhi oleh kedududukan individu

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

d) Model Perilaku Organisasi

Model merupakan abstraksi realitas, yang disederhanakan dari beberapa fenomena dunia nyata. Model perilaku organisasi mengusulkan tiga jenis variable (masukan, proses, dan hasil) pada tiga Tingkat analisi yang telah disebutkan (individu, kelompok,

organisasi) seperti pada gambar yang disuguhkan di bawah ini.



Gambar 2. 1 Model Perilaku Organisasi
Sumber : *https://econsydia.wordpress.com/perilaku-organisasi/chapter-1-pengantar-perilaku-organisasi/*

Dalam model selanjutnya menggambarkan bahwa masukan mengarah pada sebuah proses kemudian mengarah kepada hasil, mari kita bahas keterkaitan dalam setiap Tingkat analisi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

1) Inputs

Merupakan variable masukan yang mengarah ke suatu proses seperti halnya struktur kelompok, kepribadian, dan budaya organisasi. Variable-variabel tersebut dapat mengatur dalam sebuah panggung di organisasi.

2) Proses

Suatu Tindakan terkait seseorang, kelompok, dan organisasi sebagai hasil dari masukan dan orientasi pada hasil tertentu. Pada Tingkat individu, proses dapat meliputi emosi dan suasana hati, dorongan, tanggapan dan pemgambilan sebuah Kesimpulan. Pada Tingkat kelompok mencakup dalam kepemimpinan, komunikasi, kekuasaan, serta politik, hingga konflik dan negosiasi. Kemudian Tingkat organisasi, tingkatan terakhir meliputi tata Kelola sumber daya manusia dan praktik oerubahan.

3) Outcomes

Merupakan variable kunci yang ingin dijelaskan atau proyeksikan, dan yang dipengaruhi oleh Sebagian variable lain. Pada Tingkat kelompok keterikan dan fungsi merupakam variable independent. Sedangkan pada Tingkat terakhir, organisasi, produktivitas dan kelangsungan hidup secara keseluruhan.[41]

Dari pemaparan tersebut, teori ini dapat membantu dalam menjelaskan Bagaimana perilaku karywan dipengaruhi oleh

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[41] Bowo Pranogyo Dkk., *Perilaku Organisasi*. Hal 13-14

sistem pengendalian internal, integritas karyawan dan *Corporate culture* sehingga dapat mencegah terjadinya sebuah kecurangan.

c. Teori *Fraud* Heptagon

Salah satu kerangka kerja yang relative baru untuk memahami dan mendeteksi potensi suatu kecurangan, khususnya dalam laporan keuangan yaitu Teori Heptogen dalam *Fraud*.

Teori ini menjabarkan lebih detail dari teori sebelumnya yaitu *fraud* triangle, diamon, dan pentagon dengan menambahkan beberapa factor yang dapat berkontribusi pada perilaku kecurangan. Kepercayaan agama dan kebudayaan merupakan factor tambahan dalam teori heptagon yang dianggap dapat mempengaruhi perilaku *fraud*.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Dr. Muhammad Syafii Antonio, M.Ec., merupakan penggagas dari teori heptagon, beliau merupakan seorang akademisi dan praktisi yang aktif di bidang akuntansi dan anti-*fraud* dari Indonesia, selain itu beliau merupakan anggota dewan pakar ikatan akuntan Indonesia (IAI) dan juga sebagai

komite anti-*fraud* asosiasi emiten Indonesia (AEI). Teori ini beliau kenalkan pada disertasinya yakni pengembangan model *fraud heptagon theory*: pendekatan pendeteksian kecurangan laporan berbasis factor-faktor psiklogis dan sosiologis yang diajukan di Universitas Pdjajaran di tahun 2022.

Dalam hasilnya, teori heptagon teruji dan terbukti efektif dalam mendeteksi *fraud* di berbagai jenis organisasi. Teori ini telah terpublis di jurnal ilmiah dan telah diperesentasikan dalam berbagai konferensi internasional. Terdapat peneliti lain yang juga mengembangkan teori heptagon yaitu reskino, dalam disertasinya yang berjudul *Fraud* Prevention Mechanisms and their Influence on the Performance of Islamic Financial Institutions yang melalui menguji teori heptagon dalam perspektif islam dan dari penelitian ini memvalidasi bahwa teori Heptagon dalam konteks lembaga keuangan Islam sangat relevan digunakan karena adanya faktor agama sebagai salah satu faktor suatu *fraud* terjadi.

Tujuh dimensi dari teori heptagon *fraud* yaitu :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

1) Insentif : terdapat dorongan atau motivasi yang kuat bagi seseorang hingga dapat melakukan sebuah kecurangan seperti halnya memiliki gaya hidup yang mewah dan tidak sesuai dengan pendapatan.
2) Tekanan : adanya sebuah tekanan yang membuat seseorang merasa terjepit dan terpaksa melakukan kecurangan seperti halnya memiliki masalah keuangan pribadi tau juga ditekan atasan dalam menyelesaikan target.
3) Pembenaran : mewajarkan sebuah tidakan kecurangan yang telah dilakukannya seperti berfikir bahwa Perusahaan telah merugikan dirinya terlebih dahulu sehingga kecurangan yang ia lakukan tidak akan merugikan siapapun.
4) Kemampuan : kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kecurangan seperti dapat melihat situasi dan kondisi disaat manajemen kurang baik.
5) Kesombongan : merasa kebal terhadap hukum karena memiliki kekuasaan membuat seseorang merasa bisa lolos dalam melakukan sebuah kecurangan yang ia lakukan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

6) Budaya : budaya organisasi atau lingkungan kerja yang toleran terhadap kecurangan bahkan mendorong terjadinya kecurangan.
7) Religiutas : pemahaman dan penghayatan agama seseorang juga dapat menjadi factor penghambat atau pendorong melakukan Tindakan kecurangan.

Penggunaan Teori *Fraud* Heptagon dalam penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori *fraud* itu sendiri, serta memberikan wawasan baru bagi praktisi di bidang pencegahan *fraud*, khususnya dalam konteks lembaga keuangan syariah.

Teori ini menganalisis bagaimana sistem pengendalian internal yang kuat dapat mengurangi peluang (opportunity) untuk melakukan *fraud*, serta bagaimana sistem tersebut dapat dirancang untuk mendeteksi potensi kolusi (similarity).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Guna juga meneliti bagaimana integritas karyawan yang tinggi dapat mengurangi rasionalisasi (rationalization) dan pembenaran (justification) terhadap tindakan *fraud*, serta

bagaimana program pelatihan etika dapat meningkatkan kesadaran akan risiko *fraud*.

Serta mempelajari bagaimana *Corporate culture* yang positif dan etis dapat mengurangi tekanan (pressure) untuk melakukan *fraud*, serta bagaimana budaya organisasi dapat dibangun untuk mencegah timbulnya arogansi (arrogance) yang dapat mendorong tindakan *fraud*.

d. Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal berperan penting dalam manajemen sebuah perusahan dan organisasi.sehingga setiap entitas Perusahaan atau organisasi harus memiliki sistem pengendalian internal yang cukup efisien dan dapat mengimplementasikan dengan konsisten dan optimal guna mendukung sebuah pencapaian tujuan dari Perusahaan atau organisasi tersebut.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

1) Pengertian Sistem Pengendalian Internal

Sistem sendiri memiliki arti suatu kesatuan yang terdiri atas komponen atau elemen yang dihubungkan bersama, untuk memudahkan aliran informasi, materi, atau energi,

untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan pengendalian internal dapat diartikan sebuah metode yang ditujukan untuk memberi sebuah keyakinan yang tepat mengenai pencapaian tujuan yang berkaitan dengan kemajuan, pelaporan dan kepatuhan.

Sistem pengandalian internal merupakan serangkaian Langkah atau proses yang dilakukan oleh Perusahaan atau organisasi untuk memberikan suatu keyakinan terhadap keandalan laporan keuangan dan kepatuhan hukum yang berlaku. Sistem pengendalian internal juga diartikan sebagai serangkaian proses yang dilakukan, yang terdiri dari serangkaian kebijakan dan prosedur yang terstruktur, dengan tujuan untuk menjaga dan melindungi keandalan pelaporan keuangan Perusahaan, serta meningkatkan keefektivitas dan efisiensi operasional Perusahaan, serta mematuhi peraturan dan hukum yang sudah berlaku.[42]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[42] Anlilua Dan Rusmita, "Pengaruh Whistleblowing Sistem, Sistem Pengendalianinternal, Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan *Fraud*," 2023.

Dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal merupakan suatu sitem atau sebuah prosedur dan aktivitas dalam organisasi untuk menjaga Perusahaan atau organisasi dan meyakinkan bahwa tujuan dan pelaksaan operasional Perusahaan atau organisasi dapat tercapai dan berjalan sesuai dengan tujuan Perusahaan atau organisasi tersebut.

Adanya sistem pengendalian internal bertujuan sebagai beriku :

a) Tujuan kepatuhan (Kepatuhan terhadap peraturan dan perundang-undangan)

Tujuan kepatuhan Adalah untuk menjamin bahwa semua kegiatan usaha Perusahaan atau organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik ketentuan yang dikeluarkan oleh pemerintah, otoritas pengawasan Perusahaan maupun kebijakan, ketentuan, dan prosedur intern yang ditetapkan oleh Perusahaan.

b) Tujuan Informasi (Tersedianya informasi keuangan dan manajemen yang benar, lengkap dan tepat waktu)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Bertujuan untuk menyediakan laporan yang benar, lengkap tepat waktu dan relevan yang diperlukan dalam rangka pengamblan Keputusan yang tepat dan dapat dipertanggungjawabkan.

c) Tujuan operasional (Efesiensi dan efektivitas dari kegiatan usaha Perusahaan)

Untuk meningkatkan efektivitas dan efesiensi dalam penggunaan asset dan sumber daya lainnya guna untuk melindungi Perusahaan dan organisasi dari risiko kerugian

d) Tujuan Budaya Risiko (meningkatkan evektifitas budaya risiko *(risk culture)* pada Perusahaan atau organisasi secara menyeluruh.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Guna sebagai pengidentifikasi keleahan dan menilai penyimpangan lebih awal dan menilai ulang kewajaran kebijakan dan prosedur yang ada di Perusahaan atau organisasi secara berkesinambungan.

2) Kerangka COSO

Di Amerika terdapat sebuah organisasi bernama *Commitee of Sponsoring Organization of The Treadway Coomission* (COSO) yang berkontribusi untuk meningkatkan kualitan laporan keuangan yang meliputi pengendalian internal, etika bisnis dan tata Kelola Perusahaan.

Terdapat beberapa komponen COSO, yaitu :

a) Lingkungan pengendalian *(Control Environment)*

Garis besar dari prinsip, siklus, dan desain yang memberikan dasar untuk melaksanakan pengendalian internal dan suatu Perusahaan atau organisasi. Kondisi pengendalian menggabungkan norma, siklus, dan desain sebagai alas an untuk melakukan pengendalian internal di semua Perusahaan atau organisasi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Dasar dari semua komponen pengendalian internal menyediakan disiplin dan struktur merupakan fungsi dari lingkungan pengendalian.

b) Evaluasi risiko *(Risk Assesment)*

Evaluasi risiko bisnis dan para eksekutif, untuk lebih spesifik metode yang terlibat dengan membedakan, memeriksa, menilai, dan mengawasi peluang bisnis yang bersangkutan.

c) Aktivitas pengendalian *(Control activities)*

Kegiatan pengendalian meliputi otorisasi, verifikasi, rekonsiliasi, evaluasi kinerja, pembagian fungsi, dan pengamanan aset serta tindakan lain yang dilaksanakan melalui proses pengendalian aktivitas perusahaan pada tiap tingkatan dan bagian struktur organisasi.

d) Informasi dan Komunikasi *(Information and communication)*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Sistem komunikasi informasi merupakan proses penyampaian pelaporan tentang operasional, kepatuhan dan proses keuangan terhadap aturan serta ketentuan yang berjalan bagi organisasi.

e) Aktivitas pemantauan *(Monitoring)*

Pemantauan adalah Pekerjaan audit internal pada setiap tingkat dan unit struktur organisasi perusahaan

merupakan bagian dari proses penentuan seberapa baik sistem pengendalian internal bekerja, untuk memastikan bahwa itu digunakan secara maksimal, dengan ketentuan Komite Audit menerima salinan penyimpangan yang dilaporkan kepada Direksi.

e. Integritas

Sifat atau keadaaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran[43]. Integritas adalah pola pikir, sikap jiwa, Gerakan hati Nurani manusia yang dapat diwujudkan dengan perkataan, Tindakan, dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari[44]. Dapat juga diartikan suatu kepribadian seseorang yang bertindak secara konsisten dan utuh, baik dalam perkataan maupun perbuatan, sesuai dengan nilai-nilai dan kode etik[45]. Selain itu integritas juga diartikan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[43] "Integritas," *Wikipedia Bahasa Indonesia, Ensiklopedia Bebas*, 12 April 2025, Https://Id.Wikipedia.Org/W/Index.Php?Title=Integritas&Oldid=27135740.

[44] Febriansyah Dan Indirwan, "Jemba : Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting, Volume 2 No 2 December 2022."

[45] Agus Wibowo Dkk., *Pengetahuan Dasar Antikorupsi* (Cv. Media Sains Indonesia, 2022).

sebagai kualitas, watak, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan utuh, jujur, kerja keras dan kompetensi yang memadai[46]. Dapat penulis simpulkan bahwa integritas merupakan suatu sifat atau kepribadian yang menunjukkan kesatuan yang utuh dan konsisten antara pikiran, sikap, hati nurani, perkataan, dan tindakan seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Integritas mencerminkan kualitas kejujuran, kewibawaan, kerja keras, dan kompetensi yang sesuai dengan nilai-nilai moral dan kode etik yang dianut, sehingga menjadikan individu tersebut dapat dipercaya dan bertanggung jawab dalam menjalankan peran dan kewajibannya.

Seseorang bisa dikatakan memiliki integritas dengan ditandai, kata dan perbuatan seseorang yang kata-katanya dapat dipegang. Seseorang yang memiliki integritas bukan tipe manusia yang memiliki dua muka dan penampilannya disesuaikan dengan motif dan kepentingan pribadinya[47].

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[46] Fauzi, "Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing Sistem, Budaya Organisasi, Dan Integritas Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengadaan Alat Pelindung Diri (Apd) Dengan Leadership Sebagai Variabel Moderasi."

[47] Ronal G. Sirait, *Digital Karakter Perspektif Agama Dan Pendidikan* (Ahlimedia Book, 2020).

Menurut para ahli, ada dua factor yang dapat mempengaruhi integritas, yaitu :

Factor internal, yakni sesuatu yang berkaitan dengan sikap individual yang baik, yaitu jujur, Ikhlas, dan dapat dipercaya, konsistensi.

Factor eksternal, seperti halnya pemberian reward dan punishment berdasarkan tujuan penilaian guna membentuk sikap integritas.

f. *Corporate culture* (Budaya Organisasi atau Perusahaan)

Budaya sebagai keseluruhan yang kompleks mencakup sebuah kepercayaan, pengetahuan, kesenian, hukum, moral, adat istiadat, dan kemampuan lain yang diperoleh seseorang sebagai anggota[48]. Budaya dapat mempengaruhi pola perilaku manusia dikarenakan budaya dapat menggambarkan perilaku yang sesuai denga situasi tertentu. Hakikatnya budanya organisasi berisikan norma dan nilai yang diyakini dapat membawa organisasi atau Perusahaan mencapai tujuannya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[48] Mediaindonesia Com Developer, "Pengertian Budaya Menurut Para Ahli," Diakses 11 September 2025, Https://Mediaindonesia.Com/Humaniora/531569/Pengertian-Budaya-Menurut-Para-Ahli.

Melalui narasi dan percakapan dengan satu sama lain, memperlakukan antar sesame, dan apa yang perlu dilakukan dalam suatu organisasi dapat membangun budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu bentuk symbol-simbol yang digunakan orang, dalam suatu organisasi guna membangun dan menerapkan makna tentang kehidupan kerja mereka[49]

Coporate culture atau budaya organisasi merupakan pola nilai-nilai, norma, sikap, dan asumsi yang kemungkinan tidak dijelaskan tetapi dapat membentuk cara orang berprilaku dan cara sesuatu dilakukan[50]. Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang valid dan beroperasi dalam organisasi. Bertindak sebagai agen pemecah masalah dalam permasalahan organisasi atau Perusahaan, menyeimbangkan factor eksternal yang mempengaruhi organisasi dan mengintegrasikan anggotanya secara internal merupakan asumsi-asumsi yang dapat dipelajari oleh anggota organisasi atau Perusahaan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[49] Bowo Pranogyo Dkk., *Perilaku Organisasi*. Hal 198

[50] Michael Armstrong; Lita Yusron (Penerjemah); Rizal (Penyunting), *Perilaku Organisasional: Handbook Manajemen Sdm* (Nusamedia, 2021).

Budaya kejujuran dan etika yang tinggi merupakan salah satu factor yang dapat mencegah terjadinya kecurangan.

Budaya organisasi juda didefinisikan sebagai sitem yang dianut oleh semua anggota organisasi atau Perusahaan yang membuat organisasi tersebut berbeda dari yang lain. Tempat dari organisasi atau Perusahaan dapat mempengaruhi budaya organisasi. Budaya dalam organisasi atau Perusahaan terbentuk dari visi, misi, dan strategi organisasi atau Perusahaan itu sendiri.

Termasuk dalam bagian integral dari sistem organisasi yakni budaya organisasi, yang merupakan elemen dari setiap organisasi, saling bergantung antar semua elemen lain organisasi itu. Berikut beberapa manfaat dan fungsi dari budaya organisasi :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

1) Menjadikan sumber daya manusia lebih baik dan berkembang dengan cara mengarahkan sumberdaya manusia pada pencapaian visi, misi dan tujuan dari organisasi atau Perusahaan.

2) Membentuk perilaku antar anggota organisasi atau Perusahaan dengan cara mendorong pencampuran core values dan perilaku yang diinginkan.
3) Mendukung anggota organisasi atau Perusahaan untuk memberikan motivasi-motivasi yang ada dan meningkatkan kinerjanya agar lebih baik.

Budaya organisasi berfungsi sebagai acuan atau pedoman untuk membentuk perilaku anggota organisasi yang berbudaya. Selain itu juga berfungsi sebagai :

1) Menciptakan perbedaan antar organisasi atau Perusahaan
2) Sebagai identitas sebuah organisasi atau Perusahaan
3) Menanamkan sikap berkomitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi atau perusahaan daripada kepentingan individu.
4) Mempersatukan antar anggota dengan menerapkan standar yang tetap sebagai pedoman anggota berperilaku
5) Sebagai mekanisme untuk mengontrol perilaku anggota
6) Sebagai alat acuan untuk Menyusun perencanaan dalam organisasi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Maka dengan itu, budaya organisasi bukan sekedar ciri khas suatu organisasi, melainkan juga sebagai kekuatan yang mengikat, membentuk, dan memberi pedoman pada perilaku dan komitmen anggota organisasi.

g. Pencegahan kecurangan *(Fraud)*\

Pencegahan kecurangan dalam organisasi memerlukan pendekatan yang komprehensif dan berlapis. Forensic accounting, sistem pengendalian internal, serta prinsip-prinsip etika dan tata kelola perusahaan (corporate governance) merupakan pilar utama dalam mendeteksi dan mencegah kecurangan laporan keuangan. Temuan tersebut menegaskan bahwa penerapan etika dan corporate governance membantu membangun budaya transparansi yang kuat dalam organisasi, sementara konsep *fraud* triangle —yang meliputi tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi—memberikan wawasan mengenai faktor-faktor pendorong kecurangan yang dapat diminimalisir melalui pendekatan etis, integritas karyawan, serta sistem pengendalian yang komprehensif.[51]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[51] Luluk Musfiroh Dkk., "Evolusi Penelitian Accounting *Fraud*: Analisis

1) Pengertian *Fraud*

Kecurangan merupakan semua pernyataan yang salah secara sengaja tentang kebenaran yang tersembunyi untuk menipu pihak lain, yang dapat diwujudkan melalui manipulasi data dalam bentuk penipuan, kejutan, strategi licik yang merugikan serta penyimpangan laporan keuangan.[52] Selain itu kecurangan *(Fraud)* dapat diartikan sebagai sebuah masalah yang akan terus terulang baik itu dalam Lembaga keuangan, organisasi nirlaba atau non-laba jika terdapat celah melakukannya. Berbagai jenis *fraud* muncul dalam semua sektor dan sulit dideteksi kecuali dengan adanya pencegahan dan pengontrolan di organisasi tersebut. Dalam bisnis, *fraud* dapat merujuk pada sebuah kejahatan yang dilakukan oleh karyawan yang berpangkat. *Fraud* juga dapat diartikan sebagai tindakan melanggar hukum yang sengaja dilakukan untuk tujuan tertentu. Ini

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Bibliometrik," *Behavioral Accounting Journal* 7, No. 2 (2024): 100–117, Https://Doi.Org/10.33005/Baj.V7i2.342.

[52] Hj. Nurul Setianingrum Dkk., "Diamond *Fraud* Analysis In Detect Financial Statement *Fraud* In Lq45 Company List On The Indonesia Stock Exchange 2018-2020," *Journal Of Islamic Economics Perspectives* 5, No. 1 (2023): 18–25, Https://Doi.Org/10.35719/Jiep.V5i1.67.

melibatkan penipuan atau memberikan informasi yang salah untuk keuntungan pribadi atau kelompok, yang dapat merugikan pihak lain, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam setiap Tindakan akuntansi, kecurangan didefinisikan sebagai : a) kesalahan dalam penyajian yang disebabkan oleh kecurangan dalam pelaporan keuangan, seperti halnya salah saji atau penghilangan jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan dengan sengaja untuk menipu laporan keuangan pengguna. b) kesalahan penyajian yang disebabkan oleh perlakuan tidak sesuai terhadap asset (sering disebut penyalahgunaan atau penggelapan) yang berkaitan dengan pencurian aset suatu entitas, sehingga menyebabkan laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan perinsip akuntansi yang berlaku umum.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Penipuan merupakan suatu kebohongan yang dilakukan seseorang untuk keuntungan pribadi yang dapat merugikan

pihak lain[53]. Penipuan juga dapat dilakukan oleh datu atau dua bahkan sekelompok orang. Penipuan juga didefinisikan sebagai setiap Tindakan yang tidak jujur (penyalahgunaan atau penyimpangan tugas) yang bertujuan mengambil aset (property atau sumber daya orang lain atau suatu organisasi) melalui kelicikan, atau cara lain yang merugikan organisasi.

Black lau dictionary edisi kedelapan mendefinisikan penipuan sebagai Tindakan yang disengaja dan telah dirancang untuk menipu dengan cara tidak jujur guna mengambil dan mengalihkan uang, harta, atau hak sah orang lain, baik karena suatu Tindakan atau akibat fatal dari Tindakan tersebut. Ringkasnya, Penipuan dapat dilakukan oleh individu maupun kelompok, dan biasanya melibatkan kebohongan, penyalahgunaan tugas, atau kelicikan untuk mengambil aset atau sumber daya milik orang lain atau organisasi.

2) Bentuk *Fraud*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[53] "Penipuan," *Wikipedia Bahasa Indonesia, Ensiklopedia Bebas*, 14 Agustus 2025, Https://Id.Wikipedia.Org/W/Index.Php?Title=Penipuan&Oldid=27674795.

Fraud sudah umum terjadi dengan banyak cara yang dilakukan oleh pelaku. Tetapi pada dasarnya, setiap jenis kecurangan dapat dilakukan oleh organisasi atau individu. Berikut bentuk-bentuk *fraud* :

a) Penyalahgunaan aset

Hal tersebut bisa berupa pencurian aset yang dimiliki oleh Perusahaan untuk penggunaan pribadi, menggunakanpengeluaran Perusahaan atau penyalahgunaan sumber daya Perusahaan. Hal seperti itu sering terjadi disertai dengan catatan atau dokumen palsu guna sebagai penutup kecurangan yang dilakukan oleh pelaku.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Dalam penyalahgunaan aset biasanya melibatkan orang ke tiga yang menyalahgunakan jabatan mereka untuk melakukan kecurangan di dalam organisasi tersebut melalui aktivitas *fraud*. Bentuk *fraud* seperti ini dapat dilakukan oleh semua orang dalam organisasi tersebut, baik dari direktur Perusahaan hingga karywannya, atau siapa saja yang dipercaya dalam memegang dan

mengelola aset yang dimiliki organisasi atau Perusahaan. Aset yang dicuri ataupun disalahgunakan tidak hanya berupa uang tunai atau setara kas tetapi juga dapat berupa data Perusahaan atau kekayaan intelektual.

Fraud jenis ini, jika tidak ditangani akan memberikan dampak buruk terhadap Perusahaan. Selain itu, adanya kesempatan atau celah di suatu Perusahaan hingga menimbulkan adanya tindak kecurangan yang dapat menyebabkan terciptanya budaya pencurian atau kecurangan.

b) Penipuan konsumen

Hal yang terlibat dalam penipuan konsumen yaitu praktik melanggar hukum yang secara khusus dimaksudkan untuk menagih dengan harga yang cukup tinggi kepada orang-orang untuk barang atau jasa yang tersedia, atau menerima pembayaran atas barang dan jasa yang tidakada atau menirukan identitas orang lain. Terdapat banyak macam penipuan konsumen diantaranya penipuan dana amal *(Charity fraud),* Penipuan kartu

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

hadiah *(gift card fraud),* Penipuan phishing *(phishing scams),* penipuan ID penelepon *(caller Id spoofing)* dan masih banyak macam-macam penipuan yang sekarang marak dikalangan Masyarakat

c) Pencurian kekayaan intelektual

Segala bentuk inovasi, komersial atau artistic merupakan kekayaan intelektual. Kekayaan intelektual dapat dicuri oleh oknum yang menginginkan, berikt beberapa cara diantaranya :

(1)Pelanggaran hak cipta

(2)Pelanggaran rahasia dengan tidak selalu dilindungi

(3)Pemalsuan

(4)Pelanggaran merek dagang

(5)Pelanggaran paten

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

d) Korupsi

Saat ini marak-maraknya kasus kurupsi di negara ini, korupsi merupakan perilaku tidak jujur yang dilakukan oleh seseorang yang berkuasa. Mereka menyalahgunakan kekuasaan mereka baik individu atau sekelompok yang

telah terorganizir. Korupsi dapat melibatkan seluruh kalangan dalam organisasi atau Perusahaan dari jabatan yang paling bawah hingga seorang yang memiliki jabatan tertinggi. Serta melibatkan seluruh entitas, baik individu, organisasi atau pemerintahan.

Menurut sifatnya, korupsi dibedakan menjadi dua, yaitu public dan swasta. Jenis korupsi public melibatkan pejabat public baik yang domistik ataupun asing, sebagai pihak yang terlibat dalam Tindakan korupsi, sedangkan korupsi swasta hanya melibatkan individu di sektor swasta

e) Kecurangan laporan keuangan

Kecurangan dalam bisnis dapat terjadi dengan berbagai macam bentuknya, termasuk suap, penggelapan dan penipuan penggajian. Salah satunya juga berupa penipuan laporan keuangan. Penipuan laporan keuangan dapat terjadi Ketika sebuah Perusahaan mengubah angka-angka pada laporan keuangannya agar tampak lebih menguntungkan daripada realitanya. Hal seperti ini biasa

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

dilakukan oleh manajer senior kejahatan seperti ini biasanya sebagai sarana mencapai tujuan pribadi, tidak menutup kemungkinan juga yang melakukan staff karyawan lain yang memiliki wewenang.

Beberapa pendekatan yang sering terjadi saat melakukan kecurangan laporan keuangan :

(1)Melebih lebihkan pendapatan

(2)Adanya pendapatan dan penjualan fiktif

(3)Menggabungkan kekayaan bersih aset

(4)Menyembunyikan kewajiban

(5)Pengungkapan yang tidak tepat atau tidak memadai[54]

Tindakan kecurangan berdampak negatif terhadap organisasi atau perusaahaan, yang paling terlihat yakni merugikan dan rusaknya citra organisasi atau Perusahaan akubat hal tersebut. Sehingga perlu adanya Upaya dalam pencegahan kecurangan yang efektif guna mengurangi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[54] Suhardi Dkk., *Manajemen Risiko Fraud*, Pertama (Tohar Media, 2022), Https://Toharmedia.Co.Id/. Hal 53-67

terjadinya kecurangan yang dilakukan oleh oknum atau organisasi dan perusahaan itu sendiri.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB III

MEDOTE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Pada dasarnya metode penelitian adalan cara ilmiah untuk mendapa suatu data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dengan berdasarkan ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisa hubungan sebab akibat untuk menjelaskan pengaruh masing-masing factor pencegahan kecurangan. Metode kuantitatif didefinisikan sebagai jenis penelitian yang menghasilkan temuan yang dapat dihasilkan atau diperoleh melalui prosedur statistik atau dengan cara lain yang bersifat kuantitatif (pengukuran)[55]. Data pada metode penelitian kuantitatif berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic.[56]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[55] "Metodologi Penelitian : Lengkap, Praktis Dan Mudah Dipahami / V. Wiratna Sujarweni | Perpustakaan Universitas Bina Darma," Diakses 12 September 2025, Hal 39, Https://Perpustakaan.Binadarma.Ac.Id/Opac/Detail-Opac?Id=3768.

[56] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 30 Ed. (Alfabeta, 2024).

Objek dalam penelitian ini Adalah seluruh pengelola BMT NU Jawa Timur Searea Jember. Data yang akan diambil berupa data primer yang diperoleh menggunakan metode survey. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari suatu tempat yang alamiah, tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test wawancara tersetruktur dan lainnya. Pada penelitian kali ini peneliti akan mengedarkan kuesioner, kuesioner akan diberikan langsung kepada responden yang merupakan sampel penelitian. Kemudian akan diolah menggunakan analisis SEM-PLS. Metode Structural Equation Modeling (SEM) yang menggunakan PLS memiliki keunggulan khusus dalam menangani situasi di mana sampel yang tersedia relatif kecil dan model yang kompleks. Fleksibilitasnya dalam mengatasi asumsi distribusi data juga menjadi salah satu kelebihan PLS[57].

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[57] Anlilua Dan Rusmita, "Pengaruh Whistleblowing Sistem, Sistem Pengendalianinternal, Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan *Fraud*," 2023.

B. Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan cakupan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tersendiri yang telah peneliti tetapkan sebagai bahan untuk dipelajari dan ditarik Kesimpulan kemudiannya. Populasi juga dapa diartikan sebagai keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya yang menjadi sumber data sebuah penelitian.[58] Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pengelola BMT NU Jawa Timur Searea Jember dari pengawas cabang, manager area, kepala cabang, dan pengelola lainnya dari 12 cabang yang ada di Jember dengan total populasi 85 seperti.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Sedangkan sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, untuk penentuan sampel terdapat Teknik sampling, dalam penelitian ini Teknik sampling yang akan digunakan yaitu nonprobability sampling yang artinya dalam

[58] Aminatus Zahriyah Dkk., *Ekonometrika: Tekhnik Dan Aplikasi Dengan Spss*, Pertama (Mandala Press, T.T.).

pengambilan sampel yidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau bagian dari anggotapopulasi untuk dijadikan sampel. Dalam tekni ini terdapat beberapa macam pengambilan sampel, sensus atau sampel jenuh peneliti pilih untuk melakukan penelitian ini. Sampel jenuh merupakan Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena anggota populasi relative kecil atau kurang dari 100[59], dan agar penelitian dapat mengeneralisasikan kesalahan yang sangat kecil.

Berdasarkan penjabaran tersebut, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini Adalah seluruh anggota populasi yakni 85, dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini sedikit.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

C. Teknik Dan Instrument Data

Factor penting yang menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan Teknik pengumpulan data yaitu sumber data. Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

[59] Zahriyah Dkk., *Ekonometrika: Tekhnik Dan Aplikasi Dengan Spss*.

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data primer yang diperlukan yaitu dengan penyebaran kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada respondeng untuk dijawab. Pemberian kuesioner dapat secara langsung atau media lain, kuesioner terdapat dua jenis yaitu terbuka dan tertutup. Dalam kuesioner ini menggunakan kuesioner yang tertutup yaitu kuesioner yang telah disediakan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih dan menjawab secara langsung.

Dalam kuesioner yang akan digunakan, peneliti Menyusun menggunakan skala likert. Skala likert biasanya digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompo orang tentang suatu fenomena social. Dengan skala likert, variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator varibael guna dijadikan titik tolak untuk menyususn item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari setiap instreumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

dari sangat positif sampai negative, sebagai keperluan dalam analisis kuantitatif maka jawaban diberi skor.[60]

Tabel 3. 1 Skor Berdasarkan Skala Likert

Pertanyaan/Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

D. Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan Adalah Metode Structural Equation Modeling (SEM) yang menggunakan PLS dengan software Smart PLS Versi 3.0, sebagai aplikasi pengolah data. metode ini memiliki kelebihan dalam menangani situasi di mana sampel yang tersedia relatif kecil dan model yang kompleks. Fleksibilitasnya dalam mengatasi asumsi distribusi data juga menjadi salah satu kelebihan PLS. Proses

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[60] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Hal 93

analisis data dalam PLS terdiri dari tiga langkah utama yaitu, pengujian outer model, pengujian inner model dan pengujian hipotesis.

1. Statistic Deskriptif

Merupakan statistic yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan cara mendeskrisikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sugiyono buku. Yang termasuk dalam statistic deskriptif antara lain yaitu penyajian data melalui tabel, grafie, diagram lingkaran, perhitungan modus, median atau presentase.

2. Uji Outer Model Atau Measurement Model

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Dengan model pengukuran dapat membantu menjelaskan hubungan antara blok indicator dan variable laten. Juga dapat menguji reliabilitas dan validitas konstruk instrument. Partial least square memiliki beberpa uji dalam menguji konstruk yaitu *convergent validity*, discriminant validyity, dan average extracted variance (AVE). tetapi kemampuan instrument penelitian dinilai melalui uji validitas. Setelah itu uji reliabilitas dilakukan guna

mengevaluasi konsistensi alat ukur dan responden dalam menjawab instrument yang ada. Jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka instrument dikatakan handal. Dua metode yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas PLS yakni Composite reliability dan Cronbach alpha[61].

a. Convergent validity

Penilaian sampai sejauh mana skala berkorelasi positif dengan skala pengukuran lain dari konstruk yang sama.[62] Model pengukuran dinilai berdasarkan korelasi antar skor item atau komponen dan skor construct yang dihitung menggunakan software smartPLS jika menggunakan model reflektif indicator. Apabila korelasi antara komponen dan skor constract lebih dari 0,70 maka ukuran reflektif dianggap tinggi. Namun untuk penelitian tahap awal, nilai loading 0,50-0,60 dianggap cukup.

b. Discriminant Validity

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[61] Fauzi, "Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing Sistem, Budaya Organisasi, Dan Integritas Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengadaan Alat Pelindung Diri (Apd) Dengan Leadership Sebagai Variabel Moderasi."

[62] Hardani Dkk., *Metode Penelitia Kualitatif & Kuantitatif*, 1 Ed. (Cv. Pustaka Ilmu, 2020). Hal 394

Pengujian model pengukuran reflektif indicator menggunakan cross-loading pengukuran dengan konstruk. Dalam mengevaluasi sejauh mana indicator yang dimaksudkan untuk mengukur suatu konstruk sebenarnya memiliki hubungan yang tinggi dengan konstruk tersebut daripada dengan konstruk lainnya dalam model[63]. Konstruk laten dianggap lebih baik memprediksi ukuran blok jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari ukuran konstruk lainnya.

Validitas diskriminan dapat dikatakan terpenuhi jika nilai AVE lebih tinggi daripada korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Dengan demikian, jika nilai AVE lebih besar daripada korelasi antara variabel laten, maka dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan telah terpenuhi[64].

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

c. Composite Reliability

Dua ukuan yang dapat digunakan sebagai pengukur reliabilitas kontruks secara keseluruhan yaitu Composite

[63] Joseph F. Hair Dkk., "When To Use And How To Report The Results Of Pls-Sem," Ssrn Scholarly Paper No. 3388674 (Social Science Research Network, 2019), Https://Papers.Ssrn.Com/Abstract=3388674.

[64] Anlilua Dan Rusmita, "Pengaruh Whistleblowing Sistem, Sistem Pengendalianinternal, Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan *Fraud*," 2023.

reliability dan cronbach alpha. Untuk mengukur konsistensi internal kontruk lebih baik menggunakan Composite reliability[65]. Sedangkan cronbach alpha digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas konstruk.

3. Uji Inner Model Atau Structural Model

Dalam teori substantif Inner model menunjukkan bagaimana variable laten berhubungan satu sama lain. Pengukuran dapat dilakukan dengan R-Square untuk konstruk dependen, Stone-GeisseR-Square Test untuk relevansi prediktif dan Uji T, serta signifikan dari koefisien parameter jalur structural pengukuran tersebut untuk mengevaluasi model structural.

a. R-square

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Untuk menilai model PLS, pertama yang dilihat Adalah nilai R-Square untuk setiap variable laten. Model dianggap kuat, moderat, dan lemah jika nilai RSquare 0,75, 0,50, dan 0,25. Variasi konstruk yang dijelaskan model dilihat dari hasil PLS R-Square.

---

[65] Fauzi, "Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing Sistem, Budaya Organisasi, Dan Integritas Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengadaan Alat Pelindung Diri (Apd) Dengan Leadership Sebagai Variabel Moderasi."

b. F-Square

Peneliti harus menilai besarnya pengaruh antar variable dengan ukuran efek atau f-kuali selain menentukan apakah ada hungan signifikan antar variable. Dalam menentukan perubahan nilai R-Square pada konstruk endogen maka menggunakan effect size. Perubahan nilai R-square menunjukkan apakah ada pengaruh yang subtantif dari konstruk eksogen terhadap konstruk endogen[66].

c. Q-Square

Q-Square digunakan untuk menilai suatu nilai observasi dan estimasi parameter model. Besaran Q-Square memiliki nilai diantara 0 dan Q2, yang artinya semakin dekat dengan 1 menunjukkan bahwa model memiliki relevansi predikator yang lebih besar, sedangkan model dikatakan memiliki relevensi predikator yang lebih rendah jika nilai Q-Square <0. Nilai prediktor relevansi lemah, moderat, dan kuat dapat disimpulkan dari nilai Q-Square 0,02, 0,15, dan 0,35, yang setara dengan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[66] Fauzi, "Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing Sistem, Budaya Organisasi, Dan Integritas Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengadaan Alat Pelindung Diri (Apd) Dengan Leadership Sebagai Variabel Moderasi."

koefisien determinasi total dalam analisis jalur. Dengan perhitungan blindfolding, hasil QSquare dapat dilihat.

d. Model Fit

Untuk memenuhi kriteria model fit nilai SMSR harus kurang dari 0,05. Terdapat juga yang menjelaskan kriteria atau batasan model fit adalah sebagai berikut: nilai RMS Theta atau Root Mean Square Theta harus kurang dari 0,102, nilai SRMR atau Standardized Root Mean Square harus kurang dari 0,10 atau 0,08, dan nilai NFI harus lebih dari 0,9[67].

4. Uji Hipotesis

Untuk melihat hubungan antar vaiabel dapat menggunakan path analysis, selain itu juga untuk menentukan seberapa besar pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Untuk menentukan pengujian hipotesis yaitu dengan nilai path coefficient yang adakan digunakan untuk menguji model structural. Diagram menggambarkan hubungan kausalitas variable penelitian dengan jelas.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[67] "When To Use Pls-Sem (And When Not)," Diakses 12 September 2025, Https://Smartpls.Com/Documentation/Choosing-Pls-Sem/More-Insights-On-When-To-Use-Pls-Sem-And-When-Not.

Dengan df = (n-2), atau jumlah sampel dikurangi dua, nilai t-tabel dibandingkan dengan nilai t-statistik. Nilai signifikansi adalah 0,05. Metode analisis jalur digunakan untuk mengevaluasi tingkat kontribusi yang diberikan oleh jalur coefficient pada setiap jalur diagram dari hubungan kausalitas antar variabel yang terlibat dalam penelitian. Variabel-variabel tersebut Adalah Sistem Pengendalian Internal (X1), Integritas Karyawan (X2), *Corporate culture* (X3) dan Pencegahan Kecurangan (Y).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Umum BMT NU Jawa Timur

Baitul Mal wat Tamwil (BMT) Nuansa Umat Jawa Timur yang sering dikenal dengan sebutan BMT NU Jawa Timur berdiri pada tanggal 1 Juni 2004 di Kecamatan Gapura Kabupaten Sumenep. Berdirinya BMT NU dikarenakan melihat banyaknya Masyarakat dengan perekonomian menengah kebawah dilingkungan tersebut yang terjerat praktik rentenir. Masyarakat di daerah tersebut meminjam dana untuk dijadikan modal usaha kepada rentenir dengan sistem bunga mencapai 50% dikarenakan bunga yang besar, Masyarakat di lingkungan tersebut sulit untuk berkembangan. Keuntungan yang didapat tidak seberapa, tetapi pinjaman yang besar melahirkan bunga yang besarpula. Hingga munculah penawaran dari Bapak Masyudi selaku direktur utama BMT NU saat ini untuk mendirikan Lembaga keuangan mikro

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

syariah yang bergerak dibidang usaha simpan pinjam yang kemudian di beri nama BMT NU (Nuansa Umat).

Saat ini BMT NU Jawa Timur berpusat di Kecamatan Gapura lebih tepatnya di Jl. Raya Gapura, Desa Gapura Tengah, Kec. Gapura, Kab. Sumenep, Jawa Timur dan memiliki 127 cabang yang tersebar di 10 Kabupaten diantaranya Kabupaten Sumenep, Pamekasan, Bangkalan, Sampang, Jember, Situbondo, Bondowoso, Probolinggo, Lumajang dan Banyuwangi. BMT NU menawarkan berbagai produk Jasa Keuangan.[68]

Saat ini, BMT NU Jawa Timur memiliki 12 cabang yang berdiri di kota Jember yaitu :

a. Sumbersari
b. Kalisat
c. Mayang
d. Balung
e. Tanggul
f. Wuluhan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[68] "Baitul Maal Wa Tamwil Dan Dasar Hukum Pembentukannya," Diakses 15 Mei 2025, Https://Www.Hukumonline.Com/Berita/A/Baitul-Maal-Wa-Tamwil-Dan-Dasar-Hukum-Pembentukannya-Lt64462d21a014c/.

g. Jenggawah

h. Ajung

i. Silo

j. Jelbuk

k. Tempurejo

l. Sumberbaru

2. Visi -Misi BMT NU Jawa Timur

a. Misi BMT NU Jawa Timur

Terwujudnya BMT NU yang jujur, amanah dan professional sehingga anggun dalam layanan unggul dalam kinerja menujuterbentuknya 100 Kantor cabang pada tahun 2026 untuk kemandirian dan kesejahteraan anggota.[22]

b. Visi BMT NU Jawa Timur

1) Memberikan layanan prima, bina usaha dan solusi kepada anggota sebagai pilihan utama.

2) Menerapkan dan mengembangkan nilai-nilai syariah secara murni dan konsekuen sehingga menjadi acuan tata kelola usaha yang professional dan amanah.

3) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

berkesinambungan menuju berdirinya 100 Kantor cabang pada tahun 2026.

4) Mengutamakan penghimpunan dana atas dasar ta'awun dan penyaluran pembiayaan pada segment UMKM baik secara perseorangan maupun berbasis jamaah.

5) Mewujudkan penghimpunan dan penyaluran zakat, infaq, shodaqoh dan waqaf."

6) Mewujudkan penghimpunan dan penyaluran SDI yang berkualitas, professional dan memiliki integritas tinggi.

7) Mengembangkan budaya dan lingkungan kerja yang ramah dan sehat serta management yang sesuai prinsip kehati-hatian."

8) Menciptakan kondisi terbaik bagi SDI sebagai tempat kebanggaan dalam mengabdi tanpa batas dan melayani dengan ikhlas sebagai perwujudan.

9) Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan jamaah.

c. Tujuan BMT NU Jawa Timur

1) Pemerataan pertumbuhan pelayaan BMT secara luas dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

efektif sehingga akan terlayani kelompok usaha mikro.

2) Mengatasi kesenjangan kota dan desa, akibat jangkauan BMT yang luas, bisa meliputi desa dan kota, hal ini merupakan terobosan pembangunan.

3) Mengatasi kesenjangan usaha besar dan usaha kecil, sektor yang mendapat akses dan kemudahan adalah usaha besar akibatnya terdapat jurang pemisah antara perkembangan usaha besar dan usaha kecil, dengan dukungan BMT dalam memberikan pembiayaan usaha kecil tentu hal ini akan mengurangi kesenjangan yang terjadi.

4) Mengurangi capital outflow dari desa-kota atau dari daerah-pusat.

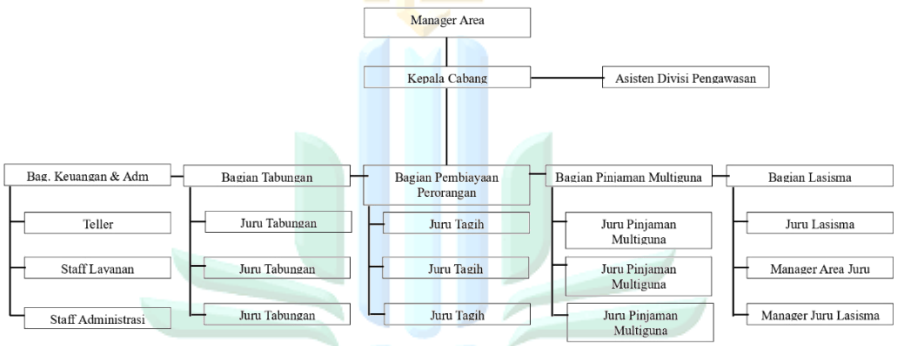
5) Meningkatkan kemandirian daerah dengan adanya faktor-faktor produksi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Struktur Organisasi

Setiap organisasi baik itu organisasi laba, maupun non laba pasti memliki sebuah struktur yang didalamnya terdapat Gambaran skematis mengenai hubungan Kerjasama dari masing-masing

bagian untuk mencapai suatu tujuan. Begitu juga BMT NU Jawa Timur Memiliki Struktur Organisasi yang Kompoleks dari Direktur Utama hingga bagian Teller dan Mitra. Berikut Bagan Struktur Organisasi pada BMT NU Jawa Timur.



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BMT NU Jawa Timur
Sumber : Struktur Organisasi BMT NU Searea Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Struktur tersebut dipakai oleh seluruh cabang dari BMT NU Jawa Timur yang tersebar, tetapi tidak semua bagian di bawah kepala Cabang terpenuhi dengan sempurna. Terdapat beberapa cabang yang khususnya di area Jember 1 Pengelola Memiliki Peran ganda tetapi masih linier.

Penelitian ini menggunakan sampel seluruh pengelola searea jember, dari bagan tersebut bah bisa diambil dari manager area kebawah kecuali Mitra/Anggota

3. Identitas Responden

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan instrument penelitian berupa Kuesioner. Adapun jumlah kuesioner yang telah disebar sebanyak 85 kuesioner. Responden dalam penelitian ini Adalah seluruh pengelola BMT NU Jawa Timur searea Jember. Adapun cabang BMT NU Jawa Timur yang terdata di searea jember sebagai yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian ini dilakukan pada tanggal 17 Desember 2025 – 20 Januari 2026 dengan jumlah sampel sebanyak 85.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabel 4. 1 Data Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Kuesioner disebar	85	100%
2	Kuesioner yang tidak Kembali	0	0%
3	Kuesioner yang dapat diolah	85	100%

Sumber : Data primer diolah (2026)

Bagian ini juga akan menyajikan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, dan Cabang Penempatan. Agar lebih mudah difahami perhatikan table dibawah ini:

Tabel 4. 2 Identitas Responden dilihat dari jenis kelamin

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Perempuan	42	49%
Laki-laki	43	51%
Total	85	100%

Sumber : Data primer diolah (2026)

Berdasarkan table di atas, dapat diketahui bahwa responden hamper sepadan dengan jumlah 42 orang Perempuan (49%) dan 43 orang laki-laki (51%).

Tabel 4. 3 Identitas Responden dilihat dari Penempatan Cabangnya

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sumbersari	6	7%
Kalisat	6	7%
Mayang	7	8%
Balung	7	8%
Tanggul	10	12%

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Wuluhan	8	9%
Jenggawah	7	8%
Sumberbaru	6	7%
Ajung	8	9%
Silo	6	7%
Jelbuk	5	6%
Tempurejo	5	6%
Tidak berada di Kantor cabang	4	5%
Total	85	100%

Sumber : Data primer diolah (2026)

Berdasarkan table di atas responden terbanyak berada di kantor cabang Tanggul dengan jumlan 10 Orang (12%), dan yang ke 2 kantor cabang Wuluhan dan Ajung dengan jumlah 8 orang setiap cabang (9%), dengan jumlah responden 7 Orang berada di kantor cabang Mayang, Balung dan Jenggawah dengan presentase masing-masing 8%, Kantor cabang dengan 6 responden (7%) yaitu Sumbersari, Kalisat, Sumberbaru, dan silo, Sedangkan kantor cabang dengan 5 orang responden (6%) terdapat Jelbuk dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tempurejo, maksud dari tidak berada di kantor cabang pada table diatas, yaitu responden dengan jabatan Manager area dan pengawas cabang yang setara dengan kepala cabang, yaittu terdapat 4 orangresponden (5%).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabel 4. 4 Identitas Responden dilihat Dari Usia

Keterangan Usia	Frekuensi	Presentase
20-25	39	46%
26-30	35	41%
>30	11	13%
	85	100%

Sumber : Data Primer diolah (2026)

Dari table di atas diketahui bahwa mayoritas responden berusia dari rentang 21-25 dengan jumlah 39 Orang (46%) sedangkan usia dengan rentang 26 – 30 berjumlah 35 orang (41%), sisanya berusia >30 dengan jumlah 11 orang (100%)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

B. Penyajian Data

1. Uji Statistic Deskriptif

Sebuah statistic yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul merupakan analisis statistic deskriptif. Dalam data statistic deskriptif ini menjelaskan mengenai karakteristik

responden khususnya dalam hubungan dengan variable yang digunakan.

Dengan menggunakan uji statistic deskriptif, informasi yang akan disampaikan menjadi lebih jelas serta mudah dipahami. Berikut hasil uji statitik deskriptif yang bisa dipahami melalui table di bawah ini.

Tabel 4. 5 Hasil Uji statistic Deskriptif

Variabel	N	Mean	Median	Min	Max	Standard deviation
X1	85	4.376	4	1	5	1
X2	85	4.477	5	1	5	1
X3	85	4.422	5	1	5	1
Y	85	4.475	5	1	5	1

Sumber : data primer diolah (2026)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Dari table diatas dapat disimpulkan bahwa variable sistem pengendalian internal memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 4.376 dengan sebaran data dengan nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5 dan nilai tengah (median) sebesar 4. Hal ini menunjukkan bahwa

secara umum responden memberikan penilaian yang positif terhadap variable ini.

Variabel integritas karyawan dengan nilai rata-rata 4.477. Variabel *Corporate culture* memiliki nilai rata-rata 4.422. Variabel pencegahan kecurangan (Y) memiliki nilai rata-rata (mean) 4.475. tiga variable tersebut memiliki nilai tengah 5 dan sebaran data dengan nilai tertinggi 5 dan nilai terendah 1. Nilai median yang mencapai skor sempurna menunjukkan bahwa setidaknya 50% dari total responden memberikan jawaban maksimal, hal ini menggambarkan kondisi variable integritas karyawan, *Corporate culture* dan pencegahan kecurangan yang sangat ideal di lapangan.

2. Uji Outer Model

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Terdapat dua aspek validitas yang penting dalam Partial Least Squares Structural equation Modeling (PLS-SEM) yaitu Validitas Konvergen dan Validitas diskriminan. Fokus dari pengujian outer model ini Adalah hubungan antar setiap indicator terhadap variable penelitian. Tujuan uji outer model yaitu untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan sebuah pengukuran. Outer model meliputi dari uji : a. Individual item

Reability, b. internal consistency, atau construct reliability, c. average variance extracted dan d. discriminant validity. Dari ketiga uji pertama dikategorikan dalan *convergent validity*.[69] Uji data terhadap model indicator reflektif meliputi beberapa bagian yaitu (a) *Convergent validity*, (b) discriminant validity, atau Construct reliability, dan (c) composite reliability[70]

a. Convergent validity

Mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variable laten merupakan uji *convergent validity*. Untuk menguji *convergent validity* dapat dilihat dari pemeriksaan standardized loading factor. Uji *convergent validity* dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui validitas dan realibilitas alat pengumpulan data.[71] Standardized loading factor menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruknya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

---

[69] Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, Mm., M.Pd., *Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen Amos Lisrel Pls*, 1 Ed. (Jawa Barat, 2016).
[70] Dr. Gunistiyo Dkk., *Metodologi Penelitian Modern: Panduan Smartpls Yang Praktis Untuk Penenliti (Dilengkapi Dengan Studi Kasusu)*, Pertama (Badan Penerbit Universitas Pancasakti Tegal, 2024).
[71] Dr. Duryadi, M. Si, *Buku Ajar Metode Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris, Model Path Analysis Dan Analisis Menggunakan Smartpls* (Yayasan Prima Agus Teknik, T.T.).

Nilai loading factor ≥ 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris penelitian, nilai loading factor ≥ 0.5 masih dapat diterima. Bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0,4. Dengan demikian, nilai loading factor ≤ 0.4 harus dikeluarkan dari model (di-drop). Nilai kuadrat dari nilai loading factor disebut communalities. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator.[72] Berikut merupakan penjabaran hasil pengujian outer loadings terdapat pada tabel di bawah :

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Sistem Pengendalian Internal	X1.1	0.806	Valid
	X1.2	0.772	Valid
	X1.3	0.786	Valid
	X1.4	0.803	Valid

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[72] Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, Mm., M.Pd., *Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen Amos Lisrel Pls*.

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
	X1.5	0.798	Valid
	X1.6	0.819	Valid
	X1.7	0.811	Valid
	X1.8	0.750	Valid
	X1.9	0.795	Valid
Integritas Karyawan	X2.1	0.892	Valid
	X2.2	0.875	Valid
	X2.3	0.823	Valid
	X2.4	0.868	Valid
	X2.5	0.812	Valid
	X2.6	0.880	Valid
Corporate culture	X3.1	0.849	Valid
	X3.2	0.860	Valid
	X3.3	0.827	Valid
	X3.4	0.850	Valid
	X3.5	0.793	Valid

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
	X3.6	0.802	Valid
Pencegahan Kecurangan	Y.1	0.822	Valid
	Y.2	0.822	Valid
	Y.3	0.753	Valid
	Y.4	0.769	Valid
	Y.5	0.845	Valid
	Y.6	0.778	Valid
	Y.7	0.842	Valid
	Y.8	0.828	Valid

Sumber : Olah data smartPLS, 2026

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabel diatas merupakan hasil dari pengolahan data loading factor yang telah memiliki nilai outer loadings >0,5 sehingga outer loadings dinyatakan valid.

Setelah menguji individual item reability melalui Loading factor, maka selanjutnya menguji internal consistency reliability dilihat dari nilai cronbach's alpha dan composite reability. tasi Composite Reliability (CR) sama dengan

Cronbach’ s Alpha. Nilai batas ≥ 0.7 dapat diterima, dan nilai ≥ 0.8 sangat memuaskan. Ukuran lainnya dari covergent validity adalah nilai Average Variance Extracted (AVE). “Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman variable manifest yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Dengan demikian, semakin besar varian atau keragaman variable manifest yang dapat dikandung oleh konstruk laten, maka semakin besar representasi variable manifest terhadap konstruk latennya.[73] Terdapat juga pendapat lain yang dikemukakan oleh fornell dan larcker bahwa Nilai AVE minimal 0.5 menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik. Artinya, variable laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya. Nilai AVE diperoleh dari penjumlahan kuadrat loading factor dibagi dengan error.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabel 4. 7 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

[73] Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, Mm., M.Pd., *Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen Amos Lisrel Pls*.

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Ket
Sistem Pengendalian Internal (X1)	0.630	Valid
Integritas Karyawan (X2)	0.738	Valid
***Corporate culture* (X3)**	0.690	Valid
Pencegahan Kecurangan (Y)	0.653	Valid

Sumber : Olah data smartPLS, 2026

Nilai Average Variance Extracted (AVE) masing-masing variable > 0,50 dilihat dari table di atas. Sehingga seluruh variable dapat dinyatakan memenuhi uji *Convergent validity* dan penelitian ini memiliki validitas data yang baik.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

b. Discriminant Validity

Analisis Discriminant Validity diuji melalui nilai cross loading. Pengujian discriminant validity tahap pertama dilakukan dengan melihat nilai cross loading, yaitu dengan membandingkan nilai loading setiap indikator terhadap variabel latennya sendiri dengan nilai loading indikator tersebut

terhadap variabel laten lainnya. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai loading terhadap variabel latennya sendiri lebih besar dibandingkan nilai loading terhadap variabel laten yang lain.[74]

Tabel 4. 8 Nilai Cross Loading

Indikator	Sistem Pengendalian Internal (X1)	Integritas Karyawan (X2)	*Corporate culture* (X3)	Pencegahan Kecurangan (Y)
X1.1	**0.806**	0.664	0.573	0.767
X1.2	**0.772**	0.573	0.672	0.700
X1.3	**0.786**	0.582	0.557	0.686
X1.4	**0.803**	0.651	0.661	0.701
X1.5	**0.798**	0.583	0.560	0.604
X1.6	**0.819**	0.635	0.703	0.731
X1.7	**0.811**	0.644	0.656	0.700
X1.8	**0.750**	0.580	0.726	0.642
X1.9	**0.795**	0.549	0.547	0.656

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[74] Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, Mm., M.Pd., *Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen Amos Lisrel Pls*.

Indikator	Sistem Pengendalian Internal (X1)	Integritas Karyawan (X2)	*Corporate culture* (X3)	Pencegahan Kecurangan (Y)
X2.1	0.676	**0.892**	0.541	0.603
X2.2	0.672	**0.875**	0.556	0.648
X2.3	0.648	**0.823**	0.558	0.622
X2.4	0.673	**0.868**	0.566	0.636
X2.5	0.546	**0.812**	0.497	0.563
X2.6	0.719	**0.880**	0.582	0.732
X3.1	0.705	0.550	**0.849**	0.706
X3.2	0.726	0.587	**0.860**	0.682
X3.3	0.686	0.530	**0.827**	0.698
X3.4	0.590	0.533	**0.850**	0.685
X3.5	0.686	0.522	**0.793**	0.671
X3.6	0.542	0.469	**0.802**	0.599
Y.1	0.720	0.646	0.608	**0.822**
Y.2	0.714	0.577	0.525	**0.822**
Y.3	0.646	0.582	0.572	**0.753**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Indikator	Sistem Pengendalian Internal (X1)	Integritas Karyawan (X2)	*Corporate culture* (X3)	Pencegahan Kecurangan (Y)
Y.4	0.706	0.512	0.780	**0.769**
Y.5	0.712	0.618	0.617	**0.845**
Y.6	0.680	0.623	0.618	**0.778**
Y.7	0.763	0.656	0.762	**0.842**
Y.8	0.672	0.581	0.739	**0.828**

Sumber : Olah data SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator pada masing-masing variabel (Sistem Pengendalian Internal, Integritas Karyawan, Corporate Culture, dan Pencegahan Fraud) menunjukkan nilai loading tertinggi pada variabel latennya sendiri dibandingkan dengan variabel laten lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan kriteria cross loading, seluruh indikator dalam penelitian ini telah memenuhi syarat discriminant validity.

Pengujian discriminant validity tahap kedua dilakukan dengan kriteria Fornell-Larcker (Fornell & Larcker, 1981),

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

yaitu dengan membandingkan nilai akar kuadrat Average Variance Extracted (√AVE) suatu variabel dengan nilai korelasi variabel tersebut terhadap variabel laten lainnya dalam model. Suatu variabel dikatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai √AVE-nya lebih besar daripada nilai korelasinya dengan variabel laten lain.

Tabel 4. 9 Uji discriminant validity menggunakan nilai Fornell-Lacker Corection

Variabel	X1	X2	X3	Y
X1	**0.794**			
X2	0.767	**0.859**		
X3	0.792	0.642	**0.831**	
Y	0.870	0.742	0.813	**0.808**

Sumber : Data primer diolah oleh Smart-PLS (2026)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Hasil pengujian pada Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar variabel telah memenuhi kriteria Fornell-Larcker, di mana nilai √AVE pada diagonal tabel (dicetak tebal) lebih besar dibandingkan nilai korelasinya dengan variabel lain. Akan tetapi, ditemukan satu kondisi pada variabel Sistem

pengendalian internal (X1) yang memiliki nilai √AVE (0,794) lebih kecil dibandingkan nilai korelasinya dengan variabel Pencegahan Kecurangan *(Fraud)* (0,870), sebagaimana ditandai pada sel yang berwarna merah. Kondisi ini menunjukkan adanya indikasi awal permasalahan discriminant validity apabila hanya dilihat dari kriteria Fornell-Larcker semata.

Untuk memastikan status discriminant validity secara lebih akurat, pengujian dilanjutkan dengan kriteria Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) yang dikembangkan oleh Henseler, Ringle, dan Sarstedt (2015). Nilai HTMT dikatakan memenuhi syarat discriminant validity apabila berada di bawah ambang batas 0,90 (untuk konstruk yang secara konseptual cukup berbeda) atau di bawah 0,85 (untuk konstruk yang secara konseptual mirip)[75].

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[75] Jörg Henseler Dkk., *A New Criterion For Assessing Discriminant Validity In Variance-Based Structural Equation Modeling*, 1 Januari 2014, Https://Openresearch.Newcastle.Edu.Au/Articles/Journal_Contribution/A_New_Criterion_For_Assessing_Discriminant_Validity_In_Variance-Based_Structural_Equation_Modeling/28986371/1.

Tabel 4. 10 Hasil Uji HTMT (Heterotrait-Monotrait)

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
X2 <-> X1	0.821
X3 <-> X1	0.860
X3 <-> X2	0.696
Y <-> X1	0.885
Y <-> X2	0.797
Y <-> X3	0.880

Sumber : Olah data SmartPLS, 2026

Hasil pengujian pada table 4.10 menunjukkan bahwa seluruh nilai HTMT antar variabel, termasuk antara variabel Sistem Pengendalian Internal (X1) dan Pencegahan Kecurangan *(Fraud)* (Y) yang sebelumnya menunjukkan anomali pada kriteria Fornell-Larcker (ditandai pada sel yang diarsir), berada di bawah nilai ambang batas 0,90. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, seluruh konstruk dalam model penelitian ini memiliki tingkat perbedaan *(distinctiveness)* yang memadai satu sama lain.

Hasil pengujian discriminant validity dalam penelitian ini menunjukkan sedikit inkonsistensi antarkriteria, yaitu seluruh indikator dinyatakan valid berdasarkan cross loading dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

seluruh nilai HTMT berada di bawah ambang batas yang disyaratkan, namun kriteria Fornell-Larcker menunjukkan bahwa nilai √AVE variabel Sistem pengendalian internal lebih kecil dibandingkan nilai korelasinya dengan variabel Pencegahan kecurangan *(fraud)*. Kondisi semacam ini bukanlah hal yang tidak lazim ditemukan dalam penelitian berbasis SEM-PLS, dan telah banyak dibahas dalam literatur metodologi structural equation modeling.

Henseler, Ringle, dan Sarstedt (2015) melalui simulasi Monte Carlo membuktikan bahwa kriteria Fornell-Larcker memiliki sensitivitas yang rendah dalam mendeteksi masalah discriminant validity, khususnya pada kondisi ketika loading indikator antarkonstruk memiliki nilai yang berdekatan atau ketika konstruk-konstruk yang diteliti secara konseptual saling berkaitan erat (conceptually related constructs). Studi tersebut menyimpulkan bahwa kriteria Fornell-Larcker cenderung kurang akurat dalam mendeteksi masalah discriminant validity pada kondisi umum penelitian, sehingga tidak dapat dijadikan satu-satunya acuan pengambilan keputusan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Sebagai alternatif, Henseler et al. (2015) merekomendasikan penggunaan HTMT sebagai kriteria utama karena memiliki tingkat akurasi (sensitivity dan specificity) yang jauh lebih baik dibandingkan Fornell-Larcker maupun cross loading dalam mendeteksi ada tidaknya masalah discriminant validity. Rekomendasi ini juga didukung oleh Voorhees, Brady, Calantone, dan Ramirez (2016) serta Hair, Hult, Ringle, dan Sarstedt (2021) dalam "A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)", yang menegaskan bahwa ketika hasil HTMT telah memenuhi syarat (di bawah 0,90), maka discriminant validity model dapat dinyatakan terpenuhi, sekalipun kriteria Fornell-Larcker menunjukkan hasil yang berbeda pada satu atau dua pasang variabel.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Ditinjau dari sisi substansi penelitian, kedekatan nilai korelasi antara variabel Sistem pengendalian internal dan pencegahan kecurangan *(fraud)* pada kriteria Fornell-Larcker juga dapat dijelaskan secara teoretis, mengingat kedua variabel tersebut memang memiliki keterkaitan konsep yang erat dalam kerangka pencegahan fraud di lembaga keuangan syariah,

sehingga tingginya korelasi antarkeduanya bukan semata-mata artefak statistik, melainkan juga mencerminkan hubungan konseptual yang secara teori memang saling memengaruhi dan saling melengkapi.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, serta dengan mempertimbangkan bahwa (1) seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas melalui uji cross loading, (2) seluruh nilai HTMT berada di bawah ambang batas 0,90 sebagai kriteria yang secara metodologis lebih robust dan direkomendasikan sebagai acuan utama, dan (3) tidak terdapat indikator bermasalah yang perlu dieliminasi dari model, maka peneliti memutuskan untuk tetap mempertahankan seluruh indikator sebagaimana adanya tanpa melakukan modifikasi model *(drop indicator).* Dengan demikian, secara keseluruhan model penelitian ini dinyatakan telah memenuhi syarat discriminant validity dan layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian model struktural (inner model).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

c. Uji Composite Reliability

Tujuan dilakukan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa tidak terdapat masalah terkait pengukuran. Composite reliability dan cronbach's alpha digunakan untuk pengujian ini, pengujian ini bertujuan untuk menguji reliabilitas instrument dalam suatu model penelitian. Interpretasi composite reliability sama dengan cronbach's alpha. Nilai batas ≥ 0.7 dapat diterima, dan nilai ≥ 0.8 sangat memuaskan[76]

Tabel 4. 11 Nilai Composite reliability dan cronbach's alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Ket
Sistem Pengendalian Internal (X1)	0.926	0.939	Reliabel
Integritas Karyawan (X2)	0.929	0.944	Reliabel
***Corporate culture* (X3)**	0.910	0.930	Reliabel
Pencegahan Kecurangan (Y)	0.924	0.938	Reliabel

Sumber : Olah data SmartPLS, 2026

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[76] Dr. Gunistiyo Dkk., *Metodologi Penelitian Modern: Panduan Smartpls Yang Praktis Untuk Penenliti (Dilengkapi Dengan Studi Kasusu)*.

Dapat dilihat bahwa hasil pengujian yang didapatkan menunjukkan instrument penelitian sudah reliabel karena pada pengujian Composite reliability dan cronbach's alpha seluruh nilai variable memiliki nilai ≥ 0.7 pada pengujian composite reliability dan ≥ 0.6 pada pengujian cronbach's alpha. Kesimpulan yang didapat bahwa kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

3. Hasil Uji Inner Model

Inner model merupakan model structural yang dilakukan guna mengetahui nilai-nilai dibawah ini ;

a. Uji R-Square

Nilai R-square merupakan nilai yang akan menunjukkan seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara keseluruhan yang digunakan di dalam dan di luar dari penelitian ini terhadap variabel dependen. Nilai R2 sebesar Nilai RSquare 0,67, 0,33, dan 0,19 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (skrip integ).[77] Dijelaskan juga

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[77] Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, Mm., M.Pd., *Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen Amos Lisrel Pls*.

oleh Hair et al bahwa nilai R square 0.75, 0.50, dan 0.25 mengandung arti pengaruh tinggi, moderat, dan lemah[78].

Tabel 4. 12 Nilai R-Square

Variabel	R-square	Keterangan
Pencegahan Kecurangan (Y)	0.807	Tinggi

Sumber : Olah data SmartPLS, 2026

Berdasarkan uji R-Square pada table diatas maka dapat dilihat nilai R-square pengaruh Variabel X1,X2,X3 Terhadap Pencegahan Kecurangan (Y) Adalah sebesar 0,807 artinya bahwa varabilitas pencegahan kecurangan (Y) dapat dijelaskan oleh X1, X2 dan X3 sebesra 80,7% sedangkan 19,3% sisanya dijelaskan oleh variable lain diluar penelitian.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

b. Uji F-Square

Variable laten dapat dikatakan memberikan efek yang bermakna besar terhadap variable lain apabila hasil pengujian menunjukkan nilai f2 > 0,35, dikatakan memiliki efek medium jika nilainya f2 > 0,15 dan < 0,35, dan dikatakan memiliki efek

[78] Dr. Gunistiyo Dkk., *Metodologi Penelitian Modern: Panduan Smartpls Yang Praktis Untuk Penenliti (Dilengkapi Dengan Studi Kasusu)*.

yang kecil jika nilai f2 < 0,15 dan f2 > 0,02, apabila nilai f2 < 0,02 maka dikatakan tidak memiliki efek yang bermakna.[79]

Tabel 4. 13 Nilai F-Square

Variabel	Y	Keterangan
Sistem Pengendalian Internal (X1)	0.333	Medium
Integritas Karyawan (X2)	0.052	Kecil
Corporate culture (X3)	0.194	Medium

Sumber : Data diolah oleh SmartPLS,2026

Dari table di atas menunjukkan bahwa pengaruh X1 dan X3 terhadap Y memiliki efek yang medium karena nilai f2 >0,15 dan < 0,35, sedangkan pengaruh X2 terhadap Y memiliki efek yang kecil karena nilai f2 >0,02 dan < 0,15.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

c. Uji Q-Square

Uji Q-square digunakan untuk mengetahui kapabilitas prediksi variabel penelitian. Sesuai dengan ketentuan dari q-square bahwa nilai q-square lebih tinggi dari 0,35 berarti stabil, q square > 0,15 dan q-square < 0,35 berarti medium, q square <

[79] Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, Mm., M.Pd., *Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen Amos Lisrel Pls*.

0,15 dan q-square > 0,02 kurang stabil, dan q square < 0,02 artinya tidak stabil.[80]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[80] Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, Mm., M.Pd., *Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen Amos Lisrel Pls*.

Tabel 4. 14 Nilai Q-Square

Variabel	Q^2predict	Kategori
Y	0.803	Stabil

Sumber : Data primer diolah oleh SmartPLS (2026)

Berdasarkan hasil uji q-square pada varia diatas maka dapat dilihat bahwa variable Pencegahan Kecurangan (Y) menghasilkan q-square yang stabil yaitu sebesar 0,803 dimana nilai tersebut lebih dari 0,350. Sehingga model penelitian ini memiliki relevansi yang kuat.

d. Model fit

Guna memvalidasi model struktural secara keseluruhan digunakan Goodness of Fit (GOF). SRMR adalah standardized root mean square residual yang merupakan ukuran fit model (kecocokan model) yaitu perbedaan antara matrik korelasi data dengan matrik korelasi taksiran model. Rule of thumb nilai SRMR dibawah 0,08 menunjukan model fit (cocok)[81]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[81] Dr. Gunistiyo Dkk., *Metodologi Penelitian Modern: Panduan Smartpls Yang Praktis Untuk Penenliti (Dilengkapi Dengan Studi Kasusu)*.

Tabel 4. 15 Nilai Model fit

	Saturated model	Estimated model	Kategori
SRMR	0.073	0.073	Fit
NFI	0.661	0.661	Fit

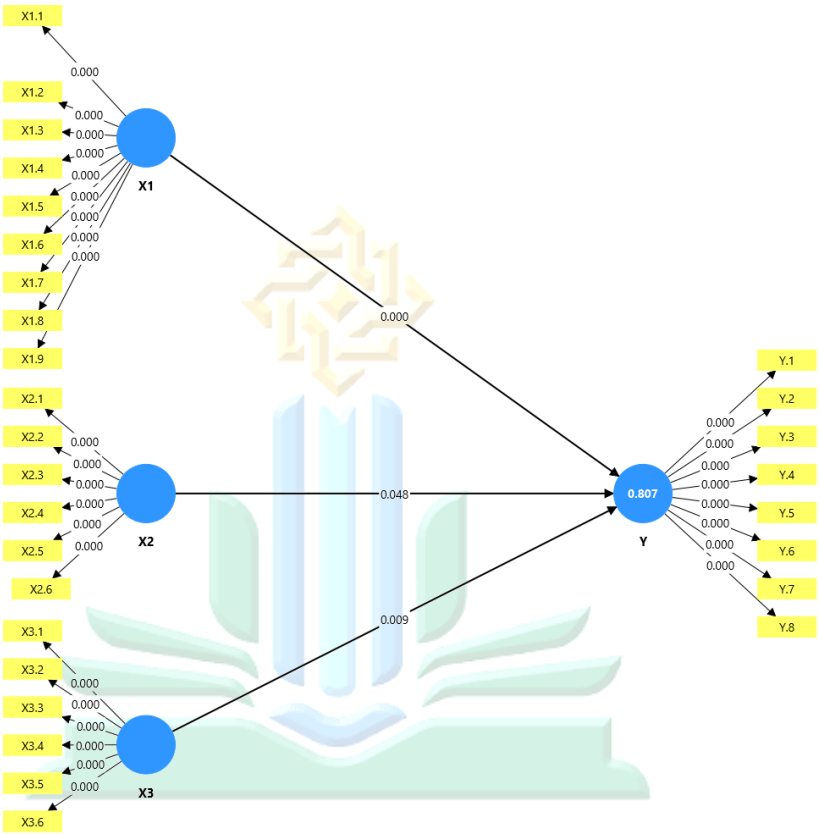
Sumber : Data Primer diolah SmartPLS (2026)

Nilai SRMR dan NFI pada pengujian Model fit menunjukkan bahwa model penelitian ini fit berdasarklan dari uji SRMR karena nilai ujinya <0.08 dan nilai NFI yaitu 0.661.

C. Analisis Dan Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan uji outer model dan inner model maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis dengan melihat nilai dari T hitung dan P value. Hipotesis dinyatakan diterima apabila P Value < 0,05. Pada program SmartPLS hasil uji hipotesis dapat dilihat melalui path coefficient teknik boostrapping sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



Gambar 4. 2 Hasil Uji Hipotesis
Sumber : Olah data aplikasi smartpls 4.0, 2026

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Berikut hasil dalam bentuk tabel :

Tabel 4. 16 Hasil uji hipotesis

Variabel	Original sampel (O)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
X1 -> Y	0.498	4.802	0.000
X2 -> Y	0.156	1.974	0.048
X3 -> Y	0.318	2.607	0.009

Sumber : Olah data SmartPLS, 2026

1. Hasil Uji Hipotesis

Dari hasil analisis pada bagian sebelumnya maka dapat dihasilkan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a. Dapat diketahui dari hasil table di atas bahwa t statistic dari pengaruh variable Sistem Pengendalian Internal (X1) terhadap pencegahan kecurangan (Y) lebih besar dari t-tabelnya (1,660) yaitu sebesar 4,802 dengan besar pengaruh 0,49. Sedangkan untuk nilai P value < 0,05 yaitu sebesar 0,000 sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh Sistem Pengendalian Internal (X1) Terhadap Pencegahan Kecurangan (Y) Adalah positif dan signifikan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

b. Nilai t statistic dari Pengaruh Integritas Karyawan (X2) terhadap Pencegahan Kecurangan (Y) lebih besar dari t-tabel (1,660) yaitu dengan nilai 1,974 dengan besaran pengaruh 0,156. Untuk nilai P-Value < 0,05 yaitu 0,048 sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh dari Integritas Karyawan (X1) terhadap Pencegahan Kecurangan (Y) Adalah positif dan signifikan

c. Pengaruh Variabel *Corporate culture* terhadap Pencegahan Kecurangan (Y) memiliki nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel (1,660) yaitu 2,607. Sedangkan untuk nilai p-value <0,05 yaitu sebesar 0,009 sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh *Corporate culture* (X3) terhadap Pencegahan Kecurangan (Y) Adalah Positif dan Signifikan.

d. Uji hipotesis secara simultan (struktural) dalam SEM dilakukan dengan GOF, pengujian simultan SEM cukup dengan GOF sebagai pengganti F-test dalam analisis regresi dan jalur. Jika hasil uji GOF dalam SEM telah fit, maka secara otomatis (tersirat) model simultan/struktural telah fit[82]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[82] Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, M.M., M.Pd., *Metode Sem Untuk Penelitian*

Dari hasil model fit di atas yang menyatakan nilai SRMR dan NFI dalam kategori fit, dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal, integritas karyawan dan *Corporate culture* secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

D. Pembahasan

Bagian ini menyajikan pembahasan ilmiah atas hasil pengujian hipotesis penelitian mengenai pengaruh sistem pengendalian internal, integritas karyawan, dan *corporate culture* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) pada KSPPS Syariah BMT NU Jawa Timur se-area Kabupaten Jember. Pembahasan dilakukan dengan menginterpretasikan temuan empiris melalui tiga lensa teori, yaitu *Agency Theory* (Jensen & Meckling, 1976), *Organizational behavior theory* (Robbins & Judge, 2017), dan *Fraud Heptagon theory* serta dikaitkan dengan prinsip-prinsip syariah yang relevan untuk memperkaya perspektif keilmuan pada

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Manajemen Dengan Amos Lisrel Ols, Pertama (Pt. Intermedia Personalia Utama, 2016).

konteks lembaga keuangan mikro syariah berbasis komunitas keagamaan.

1. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan

Pengujian hipotesis mendapatkan hasil bahwa nilai t statistik dari pengaruh Sistem Pengendalian Internal (X1) terhadap Pencegahan Kecurangan (Y) lebih besar dari t-tabel (1,660) dengan besaran nilai 4.802 dan P-value < 0,005 yaitu dengan nilai 0,000. Dengan begitu dapat dinyatakan bahwa pengaruh Sistem Pengendalian Internal (X1) terhadap Pencegahan Kecurangan (Y) adalah Positif signifikan, sehingga hipotesis pertama (H1) **diterima.**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal (SPI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) pada BMT NU Jawa Timur se-area Kabupaten Jember. Temuan ini bermakna bahwa semakin efektif penerapan unsur-unsur pengendalian internal—yang meliputi lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan

sebagaimana kerangka COSO—maka semakin tinggi pula kemampuan lembaga dalam mencegah terjadinya tindak kecurangan.

Temuan ini sejalan dengan *Agency Theory* yang dikemukakan oleh Jensen dan Meckling (1976), yang menjelaskan hubungan keagenan antara principal (anggota/pemilik dana BMT) dan agent (pengurus dan karyawan yang diberi amanah mengelola dana). Hubungan keagenan ini secara inheren mengandung masalah asimetri informasi, di mana agent memiliki informasi yang lebih lengkap mengenai kondisi operasional dibandingkan principal, sehingga berpotensi memunculkan moral hazard dan perilaku oportunistik yang merugikan principal. Sistem pengendalian internal berfungsi sebagai monitoring mechanism yang menekan agency cost dengan cara menyempitkan ruang gerak agent untuk bertindak menyimpang dari kepentingan principal. Semakin kuat mekanisme pengawasan berjenjang, pemisahan fungsi *(segregation of duties),* dan verifikasi transaksi yang diterapkan, semakin kecil peluang terjadinya penyalahgunaan wewenang oleh

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

pengelola dana anggota, sehingga kepercayaan *(trust)* yang menjadi modal utama BMT dapat terus terjaga.

Dari perspektif *Organizational behavior theory* yang dikemukakan oleh robbins dan Judge perilaku individu dalam organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh karakter personal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh struktur, sistem, dan proses organisasi tempat individu tersebut bekerja[83]. Sistem pengendalian internal yang terstruktur dengan baik—berupa standar operasional prosedur (SOP), otorisasi berjenjang, dan pengawasan yang konsisten—berfungsi sebagai stimulus organisasional yang membentuk pola perilaku patuh (compliance behavior) pada karyawan. Sejalan dengan prinsip reinforcement dalam teori perilaku organisasi, keberadaan pengawasan yang konsisten menciptakan sistem konsekuensi yang mengondisikan karyawan untuk berperilaku sesuai aturan, karena setiap penyimpangan berpeluang besar terdeteksi. Dengan demikian, pengendalian internal tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administratif,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[83] Robbins Dan Judge, *Organizational Behavior, Global Edition*.

tetapi juga sebagai pembentuk budaya kepatuhan pada tataran perilaku individu dan kelompok kerja.

Sistem pengendalian internal secara teoretis bekerja paling dominan pada elemen *opportunity* (peluang). Ketika pengendalian internal lemah, tercipta celah struktural yang dapat dimanfaatkan oleh individu yang sedang mengalami tekanan (pressure) atau memiliki motif keserakahan (greed) untuk merealisasikan niat kecurangannya. Sebaliknya, penguatan pengendalian internal mempersempit opportunity tersebut sehingga, meskipun elemen pressure, rationalization, atau greed tetap berpotensi ada pada diri individu, peluang untuk mewujudkannya menjadi tindakan nyata dapat ditekan secara signifikan. Hal ini menjelaskan secara ilmiah mengapa SPI terbukti berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada BMT NU Jawa Timur se-area Kabupaten Jember.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Dalam perspektif syariah, urgensi pengendalian internal—khususnya pada aspek pencatatan (documentation) dan pengawasan (monitoring) transaksi keuangan—memiliki landasan yang kuat dalam Al-Qur'an, khususnya Q.S. Al-Baqarah ayat 282, yang dikenal sebagai ayat terpanjang dalam Al-Qur'an (ayat al-

dayn). Ayat ini secara eksplisit memerintahkan agar setiap transaksi muamalah tidak tunai dicatat secara tertulis oleh penulis yang adil, disertai persaksian dua orang saksi, guna menghindari perselisihan dan menjaga keadilan di antara pihak yang bertransaksi[84]. Kajian tematik atas ayat ini menegaskan bahwa amanah ditempatkan sebagai inti dari seluruh transaksi muamalah, sementara ketakwaan (taqwa) berfungsi sebagai mekanisme pengawasan internal (internal control mechanism) yang melekat pada diri pelaku transaksi[85]. Prinsip inilah yang secara substantif menjadi ruh dari sistem pengendalian internal modern: pencatatan yang akurat, verifikasi berlapis, dan pengawasan yang melekat bukan sekadar mekanisme administratif, melainkan bagian dari pertanggungjawaban (muhasabah) kepada Allah SWT dan kepada sesama manusia. Dengan demikian, penerapan sistem pengendalian internal yang kuat pada BMT NU Jawa Timur dapat

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[84] "Surat Al-Baqarah Ayat 282: Arab, Latin, Terjemah Dan Tafsir Lengkap | Quran Nu Online," Diakses 7 September 2026, Https://Quran.Nu.Or.Id/Al-Baqarah/282.
[85] Eka Rosyida Agustina Dan Abdul Syukkur, "Utang Piutang Dalam Al-Qur'an: Kajian Tematik Qs. Al-Baqarah: 282-282 Tentang Nilai-Nilai Etis Transaksi," *Ta'wiluna: Jurnal Ilmu Al-Qur'an, Tafsir Dan Pemikiran Islam* 7, No. 1 (2026): 428–41.

dimaknai sebagai bentuk operasionalisasi perintah Al-Qur'an tentang pencatatan dan pengawasan transaksi, sekaligus perwujudan maqashid syariah dalam aspek *hifz al-mal* (penjagaan harta) guna melindungi hak-hak anggota dari kezaliman (zulm) akibat tindak kecurangan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Fuzi dengan judul Pengaruh Pengendalian Internal, *Whistleblowing Sistem*, Budaya Organisasi, Dan Integritas Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengadaan Alat Pelindung Diri (Apd) Dengan Leadership Sebagai Variabel Moderasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa pengendalian Internal berkaitan erat dengan pencegahan kecurangan karena dengan diterapkan pengendalian internal di perusahaan dapat meminimalisir kemungkinan terjadinya kecurangan. Ketika pengendalian internal pada sebuah perusahaan dapat diterapkan dengan maksimal maka akan berdampak pada penurunan risiko akan terjadinya tindak kecurangan, atau meskipun kesalahan dan kecurangan masih terjadi, mereka dapat

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

dengan cepat diidentifikasi dan tindakan korektif dapat diambil sedini mungkin.[86]

Hasil serupa juga dari penelitian Peby dan Sari (2022) dengan judul penelitian pengaruh whistleblowing Sistem, sistem pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud* menyatakan, oleh karena itu, penting untuk memiliki sistem pengendalian internal yang kuat. Transparansi dan akuntabilitas memiliki peran kunci dalam mengurangi tingkat *fraud* dan penyimpangan, sehingga dapat menghasilkan informasi yang akurat dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Jika sistem pengendalian internal lemah, maka peluang terjadinya kecurangan akan meningkat.[87]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Hilmi fariqoh (2019) dengan focus penelitian Pengaruh Sistem

---

[86] M.Fauzi, "Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing Sistem, Budaya Organisasi, Dan Integritas Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengadaan Alat Pelindung Diri (Apd) Dengan Leadership Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Rumah Sakit Rujukan Covid-19 Di Kota Tangerang Selatan)" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2024).

[87] Peby Anlilua Dan Sari Rusmita, "Pengaruh Whistleblowing Sistem, Sistem Pengendalianinternal, Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan *Fraud*," *Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi Untan (Kiafe)* 1 (2023): 34–48.

Pengendalian Internal Dan Goodcorporate Governance Terhadap Pencegahan *Fraud* menghasilkan Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*, hal ini bisa disebabkan karena sistem pengendalian internal di lembaga keuangan tersebut sudah bagus dan karyawanya juga mengikuti, selain itu sistem pengendalian internal dapat menjadi faktor guna mencegah terjadinya *fraud*, sehingga pencegahan *fraud* menjadi baik.

2. Pengaruh Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan bahwa nilai t-statistik dari pengaruh variable integritas karyawan (X2) terhadap pencegahan kecurangan (Y) lebih besar dari t-tabel (1,660) yaitu besarannya 1.974 dengan besaran pengaruh 0,156 dan P-value <0,05 yaitu dengan nilai 0,048 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh integritas karyawan (X2) terhadap Pencegahan Kecurangan (Y) Adalah positif dan signifikan maka dengan itu hipotesis 2 (H2) **diterima.**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa integritas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) pada BMT NU Jawa Timur se-area Kabupaten Jember. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi konsistensi karyawan antara nilai, ucapan, dan tindakan dalam menjalankan tugas, semakin tinggi pula efektivitas pencegahan *fraud* pada lembaga.

Jika pengendalian internal merupakan mekanisme eksternal untuk menekan agency problem, maka integritas karyawan merupakan mekanisme internal yang bersumber dari kualitas moral agent itu sendiri. Dalam kerangka *Agency Theory* (Jensen & Meckling, 1976), agency cost tidak hanya dapat ditekan melalui monitoring cost (biaya pengawasan), tetapi juga melalui bonding cost, yakni komitmen agent untuk bertindak selaras dengan kepentingan principal. Karyawan yang berintegritas tinggi secara sukarela membatasi dirinya dari perilaku oportunistik meskipun tidak selalu berada dalam pengawasan langsung, sehingga residual loss akibat penyalahgunaan wewenang dapat diminimalkan. Dengan kata lain, integritas berfungsi sebagai self-governance

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

yang melengkapi kelemahan pengawasan formal yang tidak mungkin menjangkau seluruh aspek operasional secara sempurna.

Organizational behavior theory menempatkan karakteristik individu—termasuk nilai (values), sikap (attitudes), dan kepribadian (personality)—sebagai determinan penting perilaku kerja pada level mikro (individual level of analysis)[88]. Integritas sebagai bagian dari individual differences berkorelasi negatif dengan counterproductive work behavior (CWB), yaitu perilaku kerja yang merugikan organisasi, termasuk kecurangan. Karyawan dengan integritas tinggi cenderung memiliki kesesuaian nilai pribadi dengan nilai organisasi (person-organization fit) yang lebih baik, sehingga perilaku kerjanya lebih konsisten dengan standar etika yang berlaku, terlepas dari ada atau tidaknya pengawasan langsung terhadap dirinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Dalam kerangka *Fraud Heptagon theory*, integritas karyawan secara teoretis bekerja paling kuat dalam menekan elemen rationalization (rasionalisasi) dan greed (keserakahan). Rasionalisasi merupakan proses pembenaran diri yang dilakukan

[88] Robbins Dan Judge, *Organizational Behavior, Global Edition*.

pelaku *fraud* untuk menganggap wajar tindakan kecurangan yang dilakukannya. Karyawan yang memiliki integritas tinggi memiliki standar moral internal yang kuat sehingga tidak mudah melakukan justifikasi atas tindakan yang bertentangan dengan kejujuran, meskipun terdapat tekanan *(pressure)* atau peluang *(opportunity)* untuk melakukannya. Dengan kata lain, integritas berfungsi sebagai filter etis *(ethical filter)* yang menahan individu untuk tidak mewujudkan niat kecurangan menjadi tindakan nyata, sekalipun elemen-elemen heptagon lain berada dalam kondisi yang mendukung terjadinya *fraud*.

Konsep integritas karyawan dalam perspektif Islam memiliki keteladanan yang paripurna pada sifat-sifat wajib para nabi dan rasul, yaitu shiddiq (jujur dan benar), amanah (dapat dipercaya), tabligh (menyampaikan kebenaran secara transparan), dan fathanah (cerdas dan bijaksana)[89]. Keempat sifat tersebut secara konseptual selaras dengan dimensi integritas dalam konteks lembaga keuangan syariah. Sifat shiddiq merefleksikan kejujuran

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[89] "Baca Berita - 4 Sifat Wajib Rasul Yang Wajib Diteladani," Baznasjabar | 4 Sifat Wajib Rasul Yang Wajib Diteladani, Diakses 7 September 2026, Https://Www.Baznasjabar.Org/News/576.

dalam pencatatan dan pelaporan transaksi sehingga menutup ruang manipulasi data keuangan; sifat amanah merupakan representasi langsung dari lawan kata khianat (khiyanah)—yang secara substansi identik dengan hakikat *fraud* itu sendiri sebagai bentuk pengingkaran atas kepercayaan yang diberikan; sifat tabligh mendorong keterbukaan dan kesediaan menyampaikan kebenaran atau melaporkan penyimpangan (whistleblowing) tanpa menutup-nutupi informasi; sedangkan sifat fathanah mencerminkan kecakapan dan kecerdasan karyawan dalam mengelola amanah keuangan secara profesional dan mampu mengenali potensi risiko kecurangan sejak dini. Dengan demikian, penguatan integritas karyawan BMT NU Jawa Timur dapat diarahkan melalui internalisasi empat sifat kenabian tersebut sebagai uswah hasanah (teladan yang baik), sehingga integritas tidak hanya dipahami sebagai konsep etika manajemen sekuler, tetapi juga sebagai wujud ibadah dan pertanggungjawaban spiritual dalam menjalankan amanah pengelolaan dana umat.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hasil ini sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh M. Fauzi (2021) dengan judul Pengaruh Pengendalian

Internal, Whistleblowing Sistem, Budaya Organisasi, Dan Integritas Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengadaan Alat Pelindung Diri (Apd) Dengan Leadership Sebagai Variabel Moderasi yang menyatakan bahwa Integritas mengurangi insentif untuk melakukan kecurangan karena individu yang berintegritas lebih memilih untuk bertindak dengan jujur dan mengikuti aturan, dibandingkan mencari keuntungan pribadi melalui cara-cara yang curang. Jika integritas karyawan tinggi, maka risiko kecurangan yang terjadi akan semakin rendah.[90]

Begitu juga dengan hasil dari penelitian Ratu Ayiddah dkk yang menyatakan hasil sama dengan judul penelitian pengaruh pengendalian Internal dan Integritas Karyawan terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud* pada PT Bank KEB Hana Indonesia Wilayah Jakarta. Dengan hasil bahwa Integritas Karyawab berpengaruh positif terhadap Pencegahan Kecurangan Variabel independen yaitu pengendalian internal dan integritas karyawan menjelaskan variabel dependen atau pencegahan *fraud*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[90] M.Fauzi, "Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing Sistem, Budaya Organisasi, Dan Integritas Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengadaan Alat Pelindung Diri (Apd) Dengan Leadership Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Rumah Sakit Rujukan Covid-19 Di Kota Tangerang Selatan)."

sebanyak 87,7%, dan 12,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.[91]

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Angky dan Iksan (2022) dengan judul Pengaruh Integritas dan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud* dalam Mengelola Keuangan Negara (Studi Kasus KPP Pratama Bandung Bojonegoro) menemukan hasil yang sama yaitu integritas karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Karena penerapan integritas dalam sebuah organisasi sudah sangat baik, membuat dalam pencegahan kecurangan di organisasi menjadi sangat maksimal dalam pengawasan, sebab dalam membangun suatu sistem untuk dapat mencegah kecurangan perlu mempertimbangkan akses seperti adanya integritas data yang terpercaya agar informasi dapat dikatakan valid dan reliabel[92].

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

3. Pengaruh *Corporate culture* Terhadap Pencegahan

[91] Ratu Syiddah Ayu Az-Zahra Dkk., "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) Pada Pt. Bank Keb Hana Indonesia Wilayah Jakarta," *Adi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal* 2, No. 2 (2021): 38–44, Https://Doi.Org/10.34306/Abdi.V2i2.555.

[92] Angky Febriyansyah Dan Iksan Indirwan, "Jemba : Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting, Volume 2 No 2 December 2022," *Jemba : Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting,* 2 (Desember 2022): 220–30.

Kecurangan

Hasil dari uji hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa t-statistik dari pengaruh *Corporate culture* (X3) terhadap Pencegahan kecurangan (Y) lebih besar dari t-tabel (1.660) yaitu sebesar 2.607 dengan besar pengaruh 0,318 dan nilai p-value <0,005 yaitu 0,009 maka dapat disimpulkan bahwa Pengaruh *Corporate culture* (X3) terhadap pencegahan kecurangan (Y) Adalah positif signifikan sehingga hipotesis ketiga (H3) **diterima.**

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *corporate culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) pada BMT NU Jawa Timur se-area Kabupaten Jember. Artinya, semakin kuat nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang positif dan etis tertanam dalam organisasi, semakin efektif pula upaya pencegahan *fraud* yang dapat dicapai.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Corporate culture dalam perspektif *Agency Theory* dapat dipahami sebagai mekanisme governance informal yang melengkapi kontrak formal antara principal dan agent. Budaya organisasi yang kuat menciptakan keselarasan nilai (value congruence) antara individu dan organisasi, sehingga menekan

kebutuhan akan monitoring cost yang mahal karena agent telah menginternalisasi kepentingan principal sebagai bagian dari identitas kolektifnya. Dengan kata lain, budaya organisasi berfungsi sebagai bonding mechanism kolektif yang menurunkan potensi konflik kepentingan antara pengelola dan pemilik dana secara lebih efisien dibandingkan hanya mengandalkan pengawasan formal semata.

Pada level organisasi (macro level of analysis), *Organizational behavior theory* memandang budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi dasar, nilai, dan norma bersama (shared values) yang membentuk pola pikir dan perilaku kolektif anggota organisasi [93]. Budaya yang kuat berfungsi sebagai sistem kontrol sosial (social control system) yang bekerja melalui pemaknaan bersama, bukan semata melalui aturan formal. Budaya organisasi yang menjunjung tinggi kejujuran dan keterbukaan menciptakan tekanan normatif (normative pressure) dari sesama rekan kerja (peer control) yang secara alami menahan individu untuk tidak

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[93] Robbins Dan Judge, *Organizational Behavior, Global Edition*.

menyimpang dari norma kelompok, termasuk dalam hal menghindari tindakan curang.

Dalam kerangka *Fraud Heptagon theory*, *corporate culture* berperan signifikan dalam menekan elemen collusion (kolusi) dan arrogance (keangkuhan/superioritas). Budaya organisasi yang sehat dan suportif menutup ruang terbentuknya kesepakatan tidak sah antaranggota organisasi (collusion) untuk saling menutupi atau bekerja sama melakukan penyimpangan, karena norma kolektif yang berlaku justru mendorong keterbukaan dan saling mengingatkan. Selain itu, budaya organisasi yang egaliter dan berbasis nilai bersama turut menekan sikap arrogance, yakni perasaan bahwa seseorang berada di atas aturan dan pengendalian internal yang berlaku, karena budaya yang kuat menormalkan kepatuhan sebagai bagian dari identitas bersama, bukan pengecualian bagi individu atau kelompok tertentu.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Corporate culture pada BMT NU Jawa Timur, sebagai lembaga keuangan berbasis komunitas Nahdlatul Ulama, secara substantif dapat dimaknai melalui konsep ta'awun sebagaimana termaktub dalam Q.S. Al-Ma'idah ayat 2, yang memerintahkan umat untuk

saling tolong-menolong dalam kebaikan dan ketakwaan (al-birr wat-taqwa), serta secara tegas melarang tolong-menolong dalam perbuatan dosa dan permusuhan (al-itsm wal-'udwan)[94]. Prinsip ta'awun ini menjadi fondasi spiritual bagi terbentuknya budaya kerja yang saling mendukung dalam kebaikan, seperti saling mengingatkan (amar ma'ruf nahi munkar) untuk menjaga kepatuhan syariah dan integritas keuangan, sekaligus secara doktrinal menolak segala bentuk kerja sama yang mengarah pada dosa, termasuk kolusi untuk menutupi atau membiarkan tindak kecurangan (*fraud*). Dengan demikian, budaya ta'awun tidak hanya membentuk soliditas dan kekompakan kerja tim (organizational cohesiveness) sebagaimana dijelaskan dalam teori perilaku organisasi, tetapi juga memberikan penguatan spiritual yang menjadikan kolusi dan pembiaran kecurangan sebagai sesuatu yang secara teologis terlarang, bukan sekadar pelanggaran administratif semata. Karakteristik inilah yang membedakan mekanisme budaya organisasi pada lembaga keuangan syariah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[94] "Tafsir Surat Al-Maidah Ayat 2: Prinsip Tolong-Menolong Dalam Kebaikan," Diakses 7 September 2026, Https://Islam.Nu.Or.Id/Tafsir/Tafsir-Surat-Al-Maidah-Ayat-2-Prinsip-Tolong-Menolong-Dalam-Kebaikan-Ndymv.

berbasis jam'iyah keagamaan dengan budaya organisasi pada entitas bisnis sekuler pada umumnya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santi dan elan (2023) yang berjudul Pengaruh *Corporate culture* dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan *Fraud* (studi Kasus Kantor Samsat Kota Sukabumi) yang menyatakan bahwa *Corporate culture* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada kantor SAMSAT Kota Sukabumi. *Corporate culture* atau budaya organisasi dan integritas karyawan yang baik sangat diperlukan karena menjadi fondasi yang kuat pada keberhasilan institusi. Selain itu dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan kinerja serta reputasi institusi.[95]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hasil lain yang dikemukakan oleh Peby dan Sari (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh whistleblowing sistem, Sistem Pengendalian Internal dan Budaya Oragnisasi Terhadap

[95] Santi Widiawati Dan Elan Eriswanto, "Pengaruh *Corporate Culture* Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan *Fraud* (Studi Kasus Kantor Samsat Kota Sukabumi)," *Akuntoteknologi : Jurnal Ilmia Akuntansi Dan Teknologi* 15, No. 1 (2023): 1–10.

Pencegahan *Fraud* menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan *Fraud*. Dalam konteks ini, budaya yang ada dalam sebuah organisasi memainkan peran penting dalam mencegah tindakan kecurangan. Budaya tersebut harus sejalan dengan tujuan organisasi dan menjadi landasan yang kuat dalam pencegahan kecurangan. Budaya organisasi yang baik adalah kunci untuk mencegah tindak kecurangan.[96]

Penelitian lain yang dilakukan oleh M. Lutfi dengan fokus penelitian Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing Sistem, Budaya Organisasi, Dan Integritas Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengadaan Alat Pelindung Diri (Apd) Dengan Leadership Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Rumah Sakit Rujukan Covid-19 Di Kota Tangerang Selatan) menemukan hasil bahwa Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan adalah positif dan signifikan. Budaya organisasi memiliki peran besar dalam mencegah terjadinya kecurangan di dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi yang baik dapat mengurangi atau

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[96] Anlilua Dan Rusmita, "Pengaruh Whistleblowing Sistem, Sistem Pengendalianinternal, Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan *Fraud*," 2023.

mencegah terjadinya kecurangan di dalam perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin baik pula tingkat pencegahan kecurangan.[97]

4. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Integritas Karyawan dan Coeporate Culture Terhadap Pencegahan Kecurangan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan, ditemukan bahwa sistem pengendalian internal, integritas karyawan, dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari GoF atau Model Fit. Jika hasil dari GoF telah fit, maka secara otomatis dan tersirat secara simultan dinyatakan fit dan berpengaruh. Jadi dapat dikatakan bahwa hipotesis empat (H4) **diterima.**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal, integritas karyawan, dan *corporate culture* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) pada BMT NU Jawa Timur se-area

[97] M.Fauzi, "Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing Sistem, Budaya Organisasi, Dan Integritas Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengadaan Alat Pelindung Diri (Apd) Dengan Leadership Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Rumah Sakit Rujukan Covid-19 Di Kota Tangerang Selatan)."

Kabupaten Jember. Temuan ini menegaskan bahwa ketiga variabel tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling melengkapi (complementary) dalam membentuk sistem pencegahan *fraud* yang komprehensif.

Integrasi ketiga variabel dapat dijelaskan melalui konsep total agency cost dalam *Agency Theory* (Jensen & Meckling, 1976), yang terdiri atas monitoring cost, bonding cost, dan residual loss. Sistem pengendalian internal merepresentasikan monitoring cost (pengawasan formal dari principal), integritas karyawan merepresentasikan bonding cost (komitmen sukarela agent), sedangkan *corporate culture* berfungsi sebagai mekanisme governance kolektif yang menekan residual loss melalui penyelarasan nilai bersama. Ketika ketiga mekanisme ini hadir secara simultan, *agency cost* secara keseluruhan dapat ditekan secara lebih optimal dibandingkan apabila hanya mengandalkan salah satu mekanisme saja, sehingga secara empiris pengaruh simultan ketiga variabel terhadap pencegahan *fraud* terbukti lebih kuat dan signifikan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Organizational behavior theory menjelaskan perilaku organisasi melalui tiga level analisis yang saling berinteraksi, yaitu level individu, level kelompok, dan level sistem organisasi[98]. Sistem pengendalian internal beroperasi pada level sistem organisasi (struktur dan proses), integritas karyawan beroperasi pada level individu (nilai dan karakter pribadi), dan *corporate culture* beroperasi pada level kelompok/kolektif (norma dan nilai bersama). Ketiga variabel ini secara bersamaan menjangkau seluruh level analisis perilaku organisasi, sehingga model simultan memiliki daya jelas *(explanatory power)* yang lebih komprehensif dalam menjelaskan perilaku pencegahan *fraud* dibandingkan model parsial yang hanya menyentuh satu level analisis saja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Apabila dipetakan pada tujuh elemen *Fraud Heptagon theory* sistem pengendalian internal bekerja dominan menekan elemen opportunity; integritas karyawan bekerja dominan menekan elemen rationalization dan greed; sedangkan *corporate culture* bekerja dominan menekan elemen collusion dan arrogance. Ketiganya secara simultan menutup sebagian besar jalur *(pathway)*

[98] Robbins Dan Judge, *Organizational Behavior, Global Edition*.

yang memungkinkan tujuh elemen heptagon terkonversi menjadi tindakan *fraud* yang nyata, sementara elemen pressure yang sifatnya lebih eksternal dan kontekstual tetap memerlukan mitigasi lanjutan di luar cakupan tiga variabel ini. Kondisi saling melengkapi *(multi-layer defense)* inilah yang secara ilmiah menjelaskan mengapa pengujian simultan terhadap ketiga variabel menghasilkan pengaruh yang lebih kuat dan signifikan dibandingkan pengujian parsial pada masing-masing variabel.

Secara integratif, temuan pengaruh simultan ini merefleksikan tiga dimensi hubungan yang menjadi fondasi etika Islam, yaitu *hablun min Allah, hablun min al-nafs, dan hablun min al-nas*. Sistem pengendalian internal merepresentasikan wujud pertanggungjawaban vertikal *(hablun min Allah)* sebagaimana diperintahkan dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 282 tentang kewajiban pencatatan dan pengawasan transaksi sebagai bentuk ketakwaan dalam bermuamalah. Integritas karyawan merepresentasikan penyucian dan pembinaan diri *(hablun min al-nafs)* melalui internalisasi sifat-sifat kenabian shiddiq, amanah, tabligh, dan fathanah sebagai teladan karakter individu pengelola dana umat.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Adapun *corporate culture* merepresentasikan dimensi hubungan sosial kolektif *(hablun min al-nas)* melalui penerapan prinsip *ta'awun 'alal birri wat-taqwa* yang menolak segala bentuk kolusi dalam dosa dan pelanggaran. Ketiga dimensi tersebut saling menopang: pengendalian internal tanpa integritas individu akan mudah dilemahkan dari dalam; integritas individu tanpa dukungan sistem dan budaya organisasi akan rapuh menghadapi tekanan struktural; dan budaya organisasi tanpa sistem serta integritas individu hanya akan menjadi slogan tanpa implementasi nyata. Oleh karena itu, hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh simultan yang lebih signifikan dibandingkan pengaruh parsial memberikan bukti empiris sekaligus penguatan konseptual bahwa pencegahan *fraud* pada lembaga keuangan mikro syariah seperti BMT NU Jawa Timur memerlukan pendekatan holistik yang mengintegrasikan aspek sistem (SPI), aspek individu (integritas), dan aspek kolektif budaya organisasi *(corporate culture)* secara bersamaan, konsisten dengan maqashid syariah dalam menjaga harta *(hifz al-mal)* dan mewujudkan tata kelola lembaga yang amanah.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Ketiga faktor ini membentuk sebuah ekosistem pertahanan yang saling mengunci. Ketika sistem pengendalian internal yang baik dipadukan dengan karyawan yang memiliki prinsip integritas tinggi, serta didukung oleh budaya organisasi yang menjunjung tinggi kejujuran, maka celah atau kesempatan (*opportunity*) bagi pelaku untuk melakukan kecurangan dapat diminimalisir secara drastis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan kerangka kerja pengendalian internal yang menekankan bahwa aspek perilaku (budaya dan integritas) adalah fondasi utama bagi berjalannya sistem administratif. Fenomena ini menunjukkan bahwa di perusahaan tempat penelitian, ketiga pilar tersebut telah terintegrasi dengan baik. Keberhasilan dalam memitigasi risiko kecurangan merupakan hasil dari sinergi antara kebijakan sistemik perusahaan dengan nilai-nilai personal yang dianut oleh karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, efektivitas pencegahan kecurangan sangat bergantung pada keterpaduan antara sistem yang tertata, karakter individu yang jujur, dpan lingkungan kerja yang positif.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh Sistem pengendalian internal, Integritas karyawan dan *Corporate culture* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) pada BMT NU Jawa Timur searea Jember. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sumber data primer yang diperoleh dengan menyebarkan questioner secara langsung kepada seluruh sampel. Sampel dari penelitian ini berjumlah 85, dengan populasi 85 dengan ruang lingkup yaitu seluruh pengelola BMT NU Jawa Timur searea Jember yang tersebar di 12 kantor cabang. Analisis data yang digunakan yaitu SEM dengan bantuan aplikasi pengolah data SmartPLS. Dengan hasil yang diperoleh :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

1. Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Dalam artian, semakin kuat dan efektif Sistem pengendalian yang diterapkan oleh BMT NU Jawa Timir, maka Tingkat pencegahan kecurangan akan semakin meningkat secara nyata.Hasil ini sejalan dengan yang

telah dilakukan oleh M.Fauzi (2022), Peby Anlilula dan Sari Rusmita (2022), Hilmi Fariqoh (2019)

Integritas Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Pengelola atau karyawan yang berintegritas akan memilih bertindak dengan jujur dan mengikuti aturan dibandingkan mencari keuntungan pribadi melalui cara-cara yang curang. Tindakan tersebut dapat mengurangi intensifitas untuk melakukan kecurangan dalam lembaga. Melihat dari hasil penelitian ini, jika integritas karywan itu tinggi, maka Tingkat dalam pencegahan kecurangan akan semakin meningkat dan nyata, sehingga risiko yang dialami akan semakin rendah. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh M.Fauzi (2022), Ratu Ayyidah dkk (2021) serta Angky dan Iksan (2022).

2. *Corporate culture* berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Dalam mencegah terjadinya kecurangan dalam sebuah lembaga, *Corporate culture* memilki peran yang cukup besar. Jika suatu lembaga memiliki *Corporate culture* atau budaya organisasi yang baik maka akan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

mengurangi atau mencegah terjadinya kecurangan didalam lembaga tersebut. Hasil ini selaras dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Santi dan Alan (2023), Peby dan Sari (2023), serta M. Fauzi (2022).

3. Sistem Pengendalian Internal, Integritas Karyawan dan *Corporate culture* berpengaruh positif signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan kerangka kerja pengendalian internal yang menekankan bahwa aspek perilaku (budaya dan integritas) adalah fondasi utama bagi berjalannya sistem administratif. Fenomena ini menunjukkan bahwa di perusahaan tempat penelitian, ketiga pilar tersebut telah terintegrasi dengan baik. Keberhasilan dalam memitigasi risiko kecurangan merupakan hasil dari sinergi antara kebijakan sistemik perusahaan dengan nilai-nilai personal yang dianut oleh karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, efektivitas pencegahan kecurangan sangat bergantung pada keterpaduan antara sistem yang tertata, karakter individu yang jujur, dpan lingkungan kerja yang positif.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

B. Saran

1. Saran Praktisi

   Saran ini ditujukan kepada BMT NU Jawa Timur searea Jember :

   a. Memperkuat sistem pengendalian internal melalui pembaruan dan sosialisasi SOP secara berkala, penegasan pemisahan tugas (segregation of duties) dan dual control pada transaksi berisiko tinggi, penerapan rotasi jabatan dan cuti wajib, peningkatan frekuensi audit internal, serta penyediaan mekanisme whistleblowing system yang menjamin kerahasiaan pelapor.

   b. Memperkuat integritas karyawan melalui proses rekrutmen dan seleksi yang menilai akhlak dan rekam jejak kejujuran calon karyawan, penyelenggaraan pembinaan spiritual dan tazkiyatun nafs secara rutin, internalisasi sifat siddiq, amanah, tabligh, dan fathanah ke dalam kode etik serta indikator penilaian kinerja

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

(KPI), serta pemberian keteladanan (uswah hasanah) dari jajaran manajemen puncak.

c. Membangun *corporate culture* berbasis nilai ta'awun melalui forum musyawarah dan kajian rutin yang menumbuhkan budaya saling mengingatkan dan tanggung jawab kolektif, kampanye budaya anti-*fraud* dan kepatuhan syariah secara berkelanjutan, penguatan komunikasi terbuka antarlini, serta dukungan penuh dan komitmen nyata dari Dewan Pengawas Syariah dan pengurus dalam menegakkan budaya integritas.

d. Mengintegrasikan ketiga pilar tersebut ke dalam satu kebijakan strategis anti-*fraud* yang dievaluasi secara berkala dan melibatkan pengawasan Dewan Pengawas Syariah, sehingga penguatan sistem, individu, dan budaya berjalan secara simultan dan tidak tumpang tindih.

2. Saran Akademik

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Untuk peneliti lain yang tertarik dengan topik yang sama, peneliti memiliki saran agar penelitian selanjutnya lebih baik, yaitu :

a. Topik pencegahan kecurangan merupakan topik yang dinamis dan dapat berkembang sewaktu-waktu sesuai dengan zaman yang sudah berkembang, maka peneliti selanjtnya disarankan agar menambahkan atau mengganti variable penelitian dengan variable yang lebih variative serta baru, yang belum pernah dipakai pada penelitian sebelumnya, seperti Pelatihan dan Edukasi Anti *Fraud*, Audit Internal, Good Corporate Governance, *Religuitas*, Kinerja Kerja, dan lain-lain.
b. Dalam perumusan kuesioner usahakan menggunakan Bahasa yang lebih sederhana dan mudah dipahami oleh semua responden.
c. Memperluas cakupan sampel penelitian, tidak hanya pada BMT NU se-Area Jember, tetapi juga BMT NU se-Jawa Timur atau lembaga keuangan mikro syariah lain, agar hasil penelitian memiliki generalisasi yang lebih luas.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

d. Menambahkan variabel lain yang relevan dengan *Fraud Heptagon theory* namun belum diuji dalam penelitian ini, seperti religiusitas, kompetensi sumber daya manusia, efektivitas whistleblowing system, gaya kepemimpinan islami, atau penerapan *Good Corporate Governance* (GCG), baik sebagai variabel independen, moderasi, maupun mediasi.
e. Menggunakan pendekatan *mixed method* dengan menambahkan wawancara mendalam atau studi kasus, untuk menggali secara kualitatif bagaimana mekanisme sistem pengendalian internal, integritas, dan budaya organisasi berinteraksi dalam mencegah *fraud* di lapangan.
f. Melakukan penelitian dengan desain longitudinal untuk melihat dinamika dan konsistensi pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap pencegahan *fraud* dalam rentang waktu yang lebih panjang.
g. Menguji ketujuh elemen *Fraud Heptagon theory (pressure, opportunity, rationalization, competence, arrogance, collusion, dan ego)* secara terpisah sebagai variabel

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

mediasi, untuk memperjelas jalur pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap pencegahan *fraud*.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, Eka Rosyida, dan Abdul Syukkur. "Utang Piutang Dalam Al-Qur'an: Kajian Tematik QS. Al-Baqarah: 282-282 Tentang Nilai-Nilai Etis Transaksi." *Ta'wiluna: Jurnal Ilmu Al-Qur'an, Tafsir Dan Pemikiran Islam* 7, no. 1 (2026): 428–41.

Albrecht, W. Steve, Chad O. Albrecht, Conan C. Albrecht, dan Mark F. Zimbelman. *Fraud Examination*. Cengage Learning, 2018.

Anggreni, Diah. *KETENTUAN PENGGUNAAN*. t.t.

Angky Febriyansyah dan Iksan Indirwan. "JEMBA : Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting, Volume 2 No 2 December 2022." *JEMBA : Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting,* 2 (Desember 2022): 220–30.

Anlilua, Peby, dan Sari Rusmita. "PENGARUH WHISTLEBLOWING SYSTEM, SISTEM PENGENDALIANINTERNAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD." *Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi UNTAN (KIAFE)* 1 (2023): 34–48.

Anlilua, Peby, dan Sari Rusmita. "PENGARUH WHISTLEBLOWING SYSTEM, SISTEM PENGENDALIANINTERNAL, DAN BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD." *Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi UNTAN (KIAFE)* 1 (2023): 34–48.

Ayu Az-Zahra, Ratu Syiddah, Achmad Jaelani, dan Mulyadi Nursi. "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada PT. Bank KEB Hana Indonesia Wilayah Jakarta." *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal* 2, no. 2 (2021): 38–44. https://doi.org/10.34306/abdi.v2i2.555.

Ayu Az-Zahra, Ratu Syiddah, Achmad Jaelani, dan Mulyadi Nursi. "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada PT. Bank KEB Hana Indonesia Wilayah Jakarta." *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal* 2, no. 2 (2021): 38–44. https://doi.org/10.34306/abdi.v2i2.555.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

"Baitul Maal Wa Tamwil dan Dasar Hukum Pembentukannya." Diakses 15 Mei 2025. https://www.hukumonline.com/berita/a/baitul-maal-wa-tamwil-dan-dasar-hukum-pembentukannya-lt64462d21a014c/.

Baznasjabar | 4 Sifat Wajib Rasul Yang Wajib Diteladani. "Baca Berita - 4 Sifat Wajib Rasul Yang Wajib Diteladani." Diakses 7 September 2026. https://www.baznasjabar.org/news/576.

"BMT NU." Diakses 1 September 2025. https://www.bmtnujatim.id/.

Bowo Pranogyo, Antaiwan, Muhammad Ramaditya, dan Ruland Wily Jack Sumampouw. *PERILAKU ORGANISASI*. Pertama. Penerbit Widina Bhakti Persada, 2021.

Damayanti, Hera Marylia. "Berkembang Pesat! Dari Modal Hanya Rp 400 Ribu, Kini BMT NU Jawa Timur Punya Aset Rp 1,5 Triliun." Radar Madura, 9 Februari 2026. https://radarmadura.jawapos.com/sumenep/2602090005/berkembang-pesat-dari-modal-hanya-rp-400-ribu-kini-bmt-nu-jawa-timur-punya-aset-rp-15-triliun.

developer, mediaindonesia com. "Pengertian Budaya Menurut para Ahli." Diakses 11 September 2025. https://mediaindonesia.com/humaniora/531569/pengertian-budaya-menurut-para-ahli.

Dr. Duryadi, M. Si. *Buku Ajar Metode Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris, Model Path analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*. Yayasan Prima Agus Teknik, t.t.

Dr. Gunistiyo, Dr. Dien Noviany R. S. E., M.M., Ak, CA, dan Deddy Prihadi, S.E., M.Kom. *METODOLOGI PENELITIAN MODERN: Panduan SmartPLS yang Praktis untuk Penenliti (Dilengkapi dengan studi kasusu)*. Pertama. Badan Penerbit Universitas Pancasakti Tegal, 2024.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

"Etika Bisnis Dan Profesi - Sukisno Agoes, DKK (2019) | PDF." Diakses 8 September 2026. https://www.scribd.com/document/834497355/Etika-Bisnis-Dan-Profesi-Sukisno-Agoes-Dkk-2019.

Faiqoh, Hilmi. "PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN GOODCORPORATE GOVERNANCE TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD." Skripsi, UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG, 2019.

Fasa, Mochamad Amarta, Dwiyani Sudaryanti, dan Nur Hidayah. *Pencegahan Fraud Pada Karyawan BMT Syariah Jatim Melalui Pendekatan Pengendalian Sistem Internal Dan Kesesuaian Kompensasi Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi*. t.t.

Fauzi, M. "PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, WHISTLEBLOWING SYSTEM, BUDAYA ORGANISASI, DAN INTEGRITAS TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN DALAM PENGADAAN ALAT PELINDUNG DIRI (APD) DENGAN LEADERSHIP SEBAGAI VARIABEL MODERASI." Thesis (skripsi), UIN Syarif Hidayatullah, 2024.

Febriansyah, Angky, dan Iksan Indirwan. "JEMBA : Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Volume 2 No 2 December 2022." *Journal Of Economics* 2, no. 2 (2022).

"Gelapkan Uang Koperasi Simpan Pinjam, Dihukum 3 Tahun Penjara - Sumsel Satu." Diakses 7 September 2026. https://sumselsatu.com/gelapkan-uang-koperasi-simpan-pinjam-dihukum-3-tahun-penjara/.

Ghifary, Fathan Muhammad, dan Handoyo Prasetyo. "Analisis Putusan Mahkamah Agung No. 2113 K/Pid.Sus/2023 Dalam Kasus Penggelapan Dana Nasabah Koperasi Simpan Pinjam Indosurya." *JURNAL USM LAW REVIEW* 7, no. 2 (2024): 768–87. https://doi.org/10.26623/julr.v7i2.9147.

Hair, Joseph F., Jeffrey J. Risher, Marko Sarstedt, dan Christian M. Ringle. "When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM." SSRN Scholarly Paper No. 3388674. Social Science Research Network, 2019. https://papers.ssrn.com/abstract=3388674.

Hardani, Nur Hikmatul Auliya, Helmina Andriani, dkk. *METODE PENELITIA KUALITATIF & KUANTITATIF*. 1 ed. CV. Pustaka Ilmu, 2020.

Haryono, M.M., M.Pd., Prof. Dr. H. Siswoyo. *METODE SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL OLS*. Pertama. PT. Intermedia Personalia Utama, 2016.

Henseler, Jörg, Christian M. Ringle, dan Marko Sarstedt. *A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Based Structural Equation Modeling. 1 Januari 2014. https://openresearch.newcastle.edu.au/articles/journal_contribution/A_new_criterion_for_assessing_discriminant_validity_in_variance-based_structural_equation_modeling/28986371/1.

Isnaeni, Laelatul, dan Novi Akhsani. "Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Kesadaran Anti Fraud Terhadap Pencegahan Fraud." *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis* 2, no. 4 (2025): 1043–49.

Juliani, Ni Kadek Dwi, dan I. Putu Deddy Samtika Putra. "Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi Dan Integritas Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan Denpasar Selatan." *Hita Akuntansi Dan Keuangan* 4, no. 4 (2023): 181–90. https://doi.org/10.32795/hak.v4i4.3889.

Kecurangan Berdasarkan ACFE FRAUD TREE. t.t. Diakses 7 September 2026. https://accounting.binus.ac.id/2024/01/22/kecurangan-berdasarkan-acfe-fraud-tree/.

"Ketua BMT NU Jatim dan Ketua PCNU Banyuwangi Teguhkan Sinergi Perkuat Ekonomi Warga Nahdliyin - Warta Blambangan." Diakses 7 September 2026.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

https://www.wartablambangan.com/2026/07/ketua-bmt-nu-jatim-dan-ketua-pcnu.html.

"METODOLOGI PENELITIAN : Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami / V. Wiratna Sujarweni | Perpustakaan Universitas Bina Darma." Diakses 12 September 2025. https://perpustakaan.binadarma.ac.id/opac/detail-opac?id=3768.

M.Fauzi. "PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, WHISTLEBLOWING SYSTEM, BUDAYA ORGANISASI, DAN INTEGRITAS TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN DALAM PENGADAAN ALAT PELINDUNG DIRI (APD) DENGAN LEADERSHIP SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi pada Rumah Sakit Rujukan Covid-19 di Kota Tangerang Selatan)." Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2024.

Muchromi, Ridwan, dan Muhammad Iqbal Fasa. "PERAN LEMBAGA KEUANGAN MIKRO SYARIAH DALAM MENINGKATKAN EKONOMI MASYARAKAT DI PENDESAAN." *Jurnal Media Akademik (JMA)* 2, no. 11 (2024). https://doi.org/10.62281/v2i11.877.

Musfiroh, Luluk, Lina Dwi Mayasari, dan Dwi Suhartini. "Evolusi Penelitian Accounting Fraud: Analisis Bibliometrik." *Behavioral Accounting Journal* 7, no. 2 (2024): 100–117. https://doi.org/10.33005/baj.v7i2.342.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Naninsih, Nur, Dewi Pratiwi Indriasar, dan Nurdjanna Fadjrin Uluputty. *PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN MORALITAS TERHADAP FRAUD (STUDI PADA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK)*. 3 (2024): 16–21.

"PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, WHISTLEBLOWING SYSTEM DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP FRAUD PREVENTION PENGELOLAAN KEUANGAN DESA (Studi Kasus Pada Pemerintahan Desa Di Kecamatan Trenggalek) - UMM Institutional Repository." Diakses 7 September 2026. https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/3315/.

Pratiwi, Ana, Nurkholis Nurkholis, dan Abdul Ghofar. "Pengaruh corporate governance dan struktur kepemilikan terhadap asimetri informasi." *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia* 19, no. 2 (2015): 99–111. https://doi.org/10.20885/jaai.vol19.iss2.art2.

Prismajurnal. *Skandal "Koperasi Simpan Pinjam": Tata Kelola Yang Salah Dan Pengawasan Yang Lemah - Prisma*. t.t. Diakses 7 September 2026. https://prismajurnal.com/artikel/skandal-koperasi-simpan-pinjam-tata-kelola-yang-salah-dan-pengawasan-yang-lemah/.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Prof. Dr. H. siswoyo Haryono, MM., M.Pd. *METODE SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. 1 ed. Jawa Barat, 2016.

Rahma Aulia, Putri. "PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN INTEGRITAS KARYAWAN TERHADAP KECURANGAN (FRAUD) DI PT BANK CAPITAL INDONESIA TBK WILAYAH JAKARTA." Thesis (skripsi), STIE Indonesia Jakarta, 2022. http://repository.stei.ac.id/id/eprint/8995.

Rizal (Penyunting), Michael Armstrong; Lita Yusron (Penerjemah); *Perilaku Organisasional: Handbook Manajemen SDM*. Nusamedia, 2021.

Robbins, Stephen P., dan Tim Judge. *Organizational Behavior*. 15th ed. Pearson, 2013.

Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior, Global Edition*. Pearson Education, 2016.

Romadhoni, Ahmad Rizqi. *Analisis SWOT strategi BMT dalam bersaing dengan Bank Umum Syariah di Indonesia: Studi literatur*. 2025.

Rustandy, Teddy, Citra Sukmadilaga, dan Cahya Irawady. "Pencegahan Fraud Melalui Budaya Organisasi, Good Corporate Governance Dan Pengendalian Internal." *Jurnal Pendidikan Akuntansi & Keuangan* 8, no. 2 (2020): 232–47. https://doi.org/10.17509/jpak.v8i2.24125.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Salmaa. “Definisi Operasional: Ciri, Contoh, Cara Menyusunnya.” *Penerbit Deepublish*, 19 April 2022. https://penerbitdeepublish.com/definisi-operasional/.

Septianingrum, Oppik. *ANALISIS YURIDIS TERHADAP TINDAK PENGGELAPAN DANA NASABAH OLEH KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM AMAAN INDONESIA SEJAHTERA*. 1 (2026).

Setianingrum, Hj. Nurul, Lina Wulandari, dan Angrum Pratiwi. “Diamond Fraud Analysis in Detect Financial Statement Fraud in LQ45 Company List on The Indonesia Stock Exchange 2018-2020.” *Journal of Islamic Economics Perspectives* 5, no. 1 (2023): 18–25. https://doi.org/10.35719/jiep.v5i1.67.

Sirait, Ronal G. *DIGITAL KARAKTER PERSPEKTIF AGAMA DAN PENDIDIKAN*. Ahlimedia Book, 2020.

Sugiyono. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. 30 ed. ALFABETA, 2024.

Suhardi, Angraeni Yunita, Marheni, dkk. *MANAJEMEN RISIKO FRAUD*. Pertama. Tohar Media, 2022. https://toharmedia.co.id/.

“Surat Al-Baqarah Ayat 42: Arab, Latin, Terjemah Dan Tafsir Lengkap | Quran NU Online.” Diakses 8 September 2026. https://quran.nu.or.id/al-baqarah/42.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

"Surat Al-Baqarah Ayat 282: Arab, Latin, Terjemah Dan Tafsir Lengkap | Quran NU Online." Diakses 7 September 2026. https://quran.nu.or.id/al-baqarah/282.

"Tafsir Surat Al-Maidah Ayat 2: Prinsip Tolong-Menolong dalam Kebaikan." Diakses 7 September 2026. https://islam.nu.or.id/tafsir/tafsir-surat-al-maidah-ayat-2-prinsip-tolong-menolong-dalam-kebaikan-Ndymv.

Tania, Atika Lusi Tania Atika Lusi, Fajar Gustiawaty Dewi, dan Rindu Rika Gamayuni. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fraud pada Koperasi Simpan Pinjam di Indonesia." *Adzkiya : Jurnal Hukum dan Ekonomi Syariah* 13, no. 1 (2025): 68–83. https://doi.org/10.32332/adzkiya.v13i1.9694.

"When to Use PLS-SEM (and When Not)." Diakses 12 September 2025. https://smartpls.com/documentation/choosing-pls-sem/more-insights-on-when-to-use-pls-sem-and-when-not.

Wibowo, Agus, Ratnawati, Reni Handayani, dkk. *PENGETAHUAN DASAR ANTIKORUPSI*. CV. Media Sains Indonesia, 2022.

Widiawati, Santi, dan Elan Eriswanto. "Pengaruh Corporate Culture Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Kasus Kantor Samsat Kota Sukabumi)." *AKUNTOTEKNOLOGI : JURNAL ILMIA AKUNTANSI DAN TEKNOLOGI* 15, no. 1 (2023): 1–10.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Widiawati, Santi, dan Elan Eriswanto. "Pengaruh Corporate Culture Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Kasus Kantor Samsat Kota Sukabumi)." *AKUNTOTEKNOLOGI : JURNAL ILMIA AKUNTANSI DAN TEKNOLOGI* 15, no. 1 (2023): 1–10.

Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas. "Integritas." 12 April 2025. https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Integritas&oldid=27135740.

Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas. "Penipuan." 14 Agustus 2025. https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Penipuan&oldid=27674795.

Yumia, Komang Sania Widiasari, I. Putu Gede Diatmika, dan Edy Sujana. "The Influence of Individual Morality, Integrity, Catur Purusa Artha, Ineffective Monitoring toward Fraud Tendencies in LPD throughout Tabanan Regency." *Jurnal Ilmiah Akuntansi* 8, no. 2 (2023): 345–65. https://doi.org/10.23887/jia.v8i2.57641.

Zahriyah, Aminatus, Suprianik, Agung Parnomo, dan Mustofa. *EKONOMETRIKA: Tekhnik dan Aplikasi dengan SPSS*. Pertama. Mandala Press, t.t.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

LAMPIRAN-LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 1 Surat Pernyataan Keaslian Tulisan

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Rahmatul Magfirah Sa'diyatul Zulisa
NIM	: 211105030051
Program Studi	: Akuntansi Syariah
Fakultas	: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)
Institusi	: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 03 Juni 2026

Yang Menyatakan



Rahmatul Magfirah Sa'diyatul Zulisa

Lampiran 2 Matriks Penelitian

MATRIKS PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	RUMUSAN MASALAH
Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Integritas Karyawan	Sistem Pengendalian Internal	1. Lingkungan Pengendalian 2. Penilaian Risiko 3. Prosedur Pengendalian	1. Artikel jurnal ilmiah yang relevan 2. Buku cetak maupun ebook	1. Pendekatan kuantitatif 2. Data yang digunakan data primer, dengan menyebar kuesioner 3. Trknik prngumpulan data dengan kuesioner	1. Apakah Sistem pengendalian internal, integritas karyawan, dan *Corporate culture* secara simultan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

dan *Corporate culture* Terhadap Pencegahan Kecurangan *(Fraud)* di BMT NU Jawa Timur Searea Jember		4. Informasi dan Komunikasi 5. Pemantauan	3. Beberapa website yang berkaitan dengan penelitian ini	4. Analisis uji data menggunakan uji statistic deskriptif, SEM dengan olah data menggunakan Smart-PLS yang mengevaluasi/menguji Outer Model dan Inner Model	berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan di BMT NU Jawa Timur Searea Jember ? 2. Apakah Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan di BMT
	Integritas Karyawan	1. Kejujuran 2. Keberanian 3. Tanggung Jawab			
	Corporate culture	1. Kepercayaan 2. Perhatian Terhadap Detail			

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

		3. Agresivitas 4. Kohesi Sosial			NU Jawa Timur Searea Jember ? 3. Apakah integritas karyawan berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan di BMT NU Jawa Timur Searea Jember ? 4. Apakah *Corporate culture* secara
	Pencegahan Kecurangan *(Fraud)*	1. Ciptakan kejujuran, keterbukaan, dan saling membantu 2. *Fraud* Awareness (Kesadaran terhadap			

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

		Kecurangan) 3. Lingkungan Kerja yang Positif 4. Pengawasan dan Sanksi			simultan berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan di BMT NU Jawa Timur Searea Jember ?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 3 Instrument kuesioner

IDENTITAS RESPONDEN

Nomor…… (diisi oleh peneliti)

1. Nama :.....
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan*
3. Usia :.....
4. Cabang :.....
5. Lokasi Cabang :.....
6. Posisi/Jabatan :.....
7. Pendidikan Formal : SMA sederajat / S1 /S2 / S3 / Lainnya *
   Lainnya :.....
8. Lama kerja :.....

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Keterangan :

- **(*) : Pilih salah satu**

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk pengisian kuesioner

Berilah tanda (√) pada pernyataan yang menggambarkan persepsi anda.

Keterangan :

- STS: Sangat Tidak Setuju
- TS: Tidak Setuju
- R : Ragu
- S: Setuju
- SS: Sangat Setuju

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Sistem Pengendalian Internal						
Sistem pengendalian internal diartikan sebagai serangkaian proses yang dilakukan, yang terdiri dari serangkaian kebijakan dan prosedur yang terstruktur, dengan tujuan untuk menjaga dan melindungi keandalan pelaporan keuangan Perusahaan, serta meningkatkan keefektivitas dan efisiensi operasional Perusahaan, serta mematuhi peraturan dan hukum yang sudah berlaku.						
No	**Pernyataan**	**STS**	**TS**	**R**	**S**	**SS**
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
Lingkungan Pengendalian						
1	Instansi memiliki struktur organisasi dan dapat menjelaskan tugas dan wewenang dengan tepat					
2	Lembaga memiliki struktur organisasi yang jelas dalam mencerminkan tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk pencapaian tujuan					
Penilaian Risiko						

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

3	Saya mampu mempertimbangkan factor-faktor yang menyebabkan permasalahan dalam melakukan pekerjaan					
4	Saya mampu memperhitungkan besarnya risiko bagi Instansi apabila lalai dalam bekerja					
Informasi dan Komunikasi						
5	Saya menganggap bahwa sistem informasi yang dimiliki oleh instansi sudah sesuai dengan kebutuhan instansi					
6	Saya selalu memperoleh dan mengkomunikasikan informasi ke semua pihak yang terkait sesuai dengan informasi yang benar					
Aktivitas pengendalian						

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

7	Saya telah memahami prsedur pengendalian fisik aset atau barang dalam Lembaga.					
8	Kegiatan yang dilakukan karyawan dalam Lembaga selalu diketahui dan disetujui oleh pimpinan					
Pemantauan						
9	Manager memantau serta mengevaluasi kinerja staf karyawan terus menerus					

Integritas Karyawan
Integritas karyawan merupakan suatu sifat atau kepribadian serang karyawan yang menunjukkan kesatuan yang utuh dan konsisten antara pikiran, sikap, hati nurani, perkataan, dan tindakan seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Integritas mencerminkan kualitas kejujuran, kewibawaan, kerja keras, dan kompetensi yang sesuai dengan nilai-nilai moral dan kode etik yang dianut, sehingga menjadikan individu

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

tersebut dapat dipercaya dan bertanggung jawab dalam menjalankan peran dan kewajibannya.						
No	**Pernyataan**	**STS**	**TS**	**R**	**S**	**SS**
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
Kejujuran						
1	Saya taat terhadap peraturan-peraturan baik diawasi maupun tidak diawasi.					
2	Saya tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan hak saya.					
Orientasi Hasil						
3	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal.					
4	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal.					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

6	Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proseskerja untuk mencapai hasil yang optimal.					

Corporate culture						
Coporate culture atau budaya organisasi merupakan pola nilai-nilai, norma, sikap, dan asumsi yang kemungkinan tidak dijelaskan tetapi dapat membentuk cara orang berprilaku dan cara sesuatu dilakukan						
No	**Pernyataan**	**STS**	**TS**	**R**	**S**	**SS**
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
Kepercayaan						
1	Saya mendapatkan kepercayaan penuh mengenai kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik					
Perhatian terhadap detail						
2	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

3	Pihak manajemen perusahaan memberitahukan saya untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan.					
Agresivitas						
4	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya.					
Kohesi Sosial						
5	Saya percaya rekan kerja saya untuk melakukan apa yang menjadi kepentingan terbaik perusahaan.					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Pencegahan Kecurangan						
Upaya yang dilakukan untuk menghindari, mendeteksi, dan mengulangi tindakan suatu penipuan.						
No	**Pernyataan**	**STS**	**TS**	**R**	**S**	**SS**
		1	**2**	**3**	**4**	**5**

Ciptakan Kejujuran, Keterbukaan, dan Saling Membantu						
1	Saya dapat mengimplementasikan program pengendalian anti-*fraud* sesuai nilai-nilai yang dianut instansi					
2	Di perusahaan tempat saya bekerja, terjalin komunikasi yang positif dan kekeluargaan yang erat satu sama lain untuk saling mengingatkan agar tidak terjadi kesalahan.					
***Fraud* Awareness**						
3	Saya tidak pernah menerima suap dalam bentuk apapun.					
4	Saya tidak pernah menggunakan aset perusahaan untuk kepentingan pribadi.					
Lingkungan Kerja yang Positif						
5	Saya akan mendapatkan penghargaan ketika hasil kinerja saya sesuai dengan sasaran perusahaan.					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

6	Saya mendapatkan kesempatan yang sama dengan karyawan lain, sehingga itu memicu semangat saya dalam bekerja.					
Pengawasan dan Sanksi						
7	Saya bersedia menerima sanksi dari perusahaan apabila saya melakukan tindakan kecurangan.					
8	Saya akan melaporkan dengan itikad baik dengan bukti yang relevan tentang dugaan atau kasus penipuan yang dilakukan oleh sesama rekan kerja.					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 3 Jawaban kuesioner

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
2	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
6	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
7	5	4	4	4	2	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	2	4	4	2	4	1	1
13	4	2	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	1	4	4	4	2	4	4	1	1
14	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
15	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
16	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4
17	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
19	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5
20	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5
21	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
31	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4
32	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
33	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
34	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
35	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
36	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	3	3	4	4	5	3	5	4	5	5
37	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
38	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
39	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4
40	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4
41	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5
42	4	5	2	4	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	4
43	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4
44	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
45	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
46	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5
47	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5
48	5	4	4	3	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4
49	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4
50	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5
51	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
54	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
55	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
56	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4
57	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
58	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
60	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5
63	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4

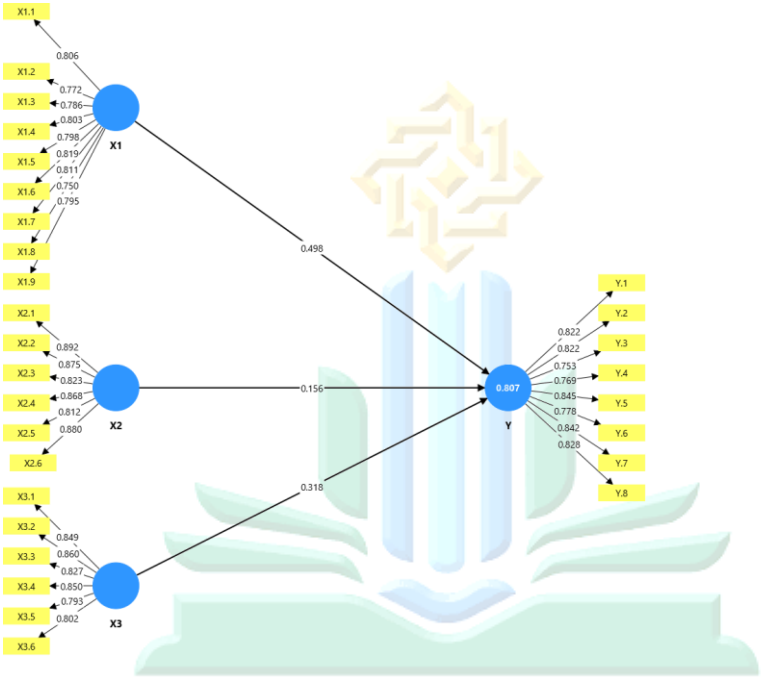
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
72	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
73	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
75	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
77	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

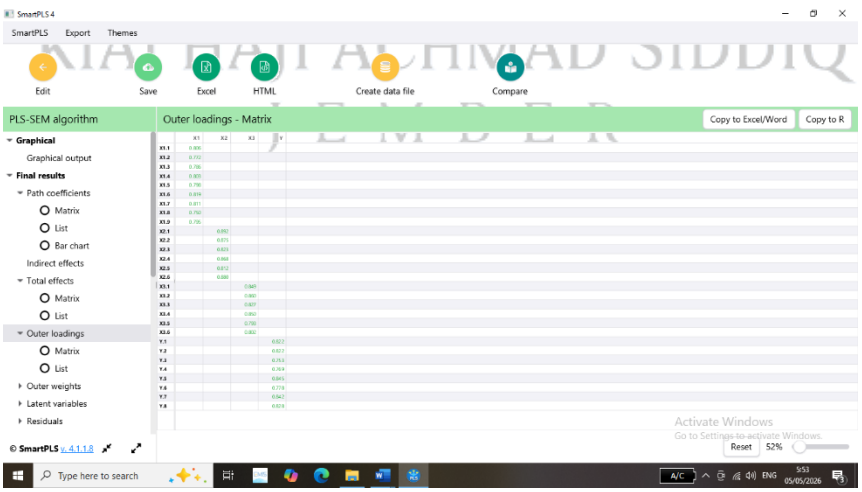
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 4 Hasil Olah Data Smart-PLS 4

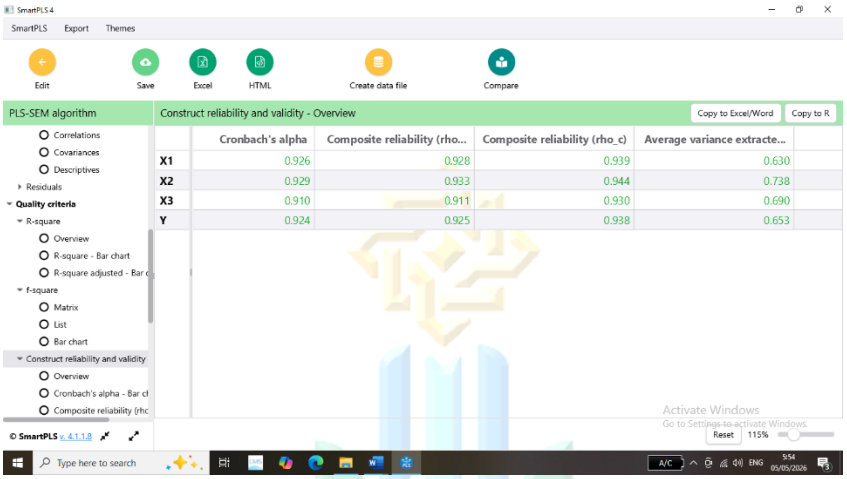
Hasil Evaluasi Outer Model – Grapic



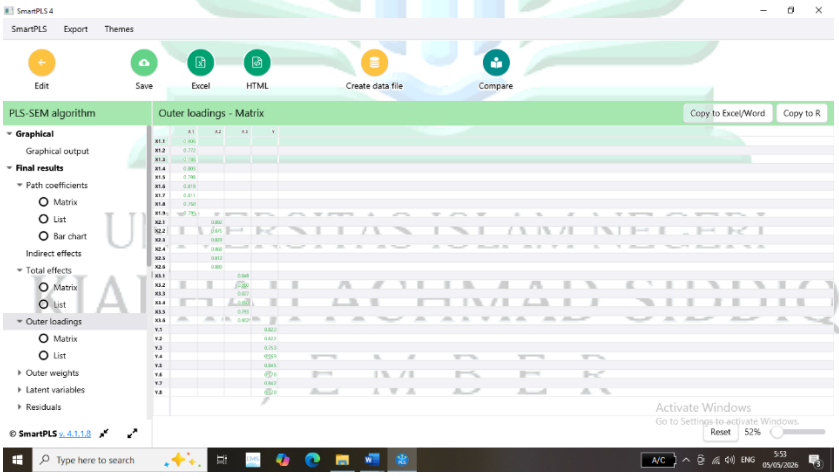
Hasil Outer Loading



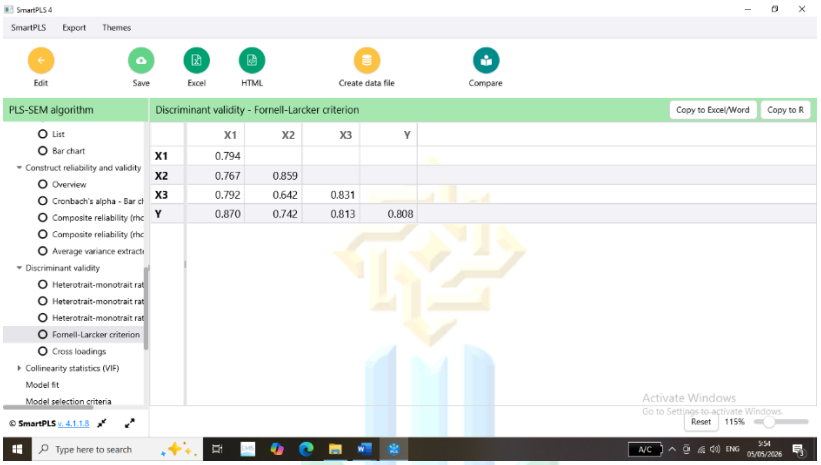
Hasil Construc Reliability and Validity



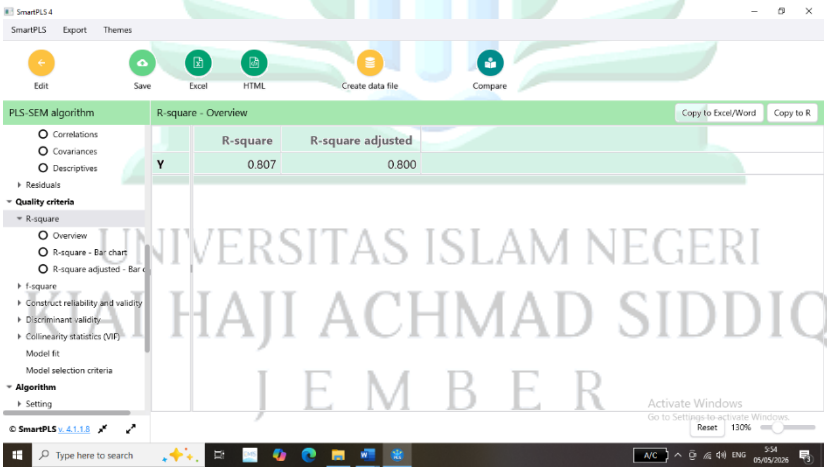
Hasil Cross Loading



Hasil Fornell – Lacker Corection

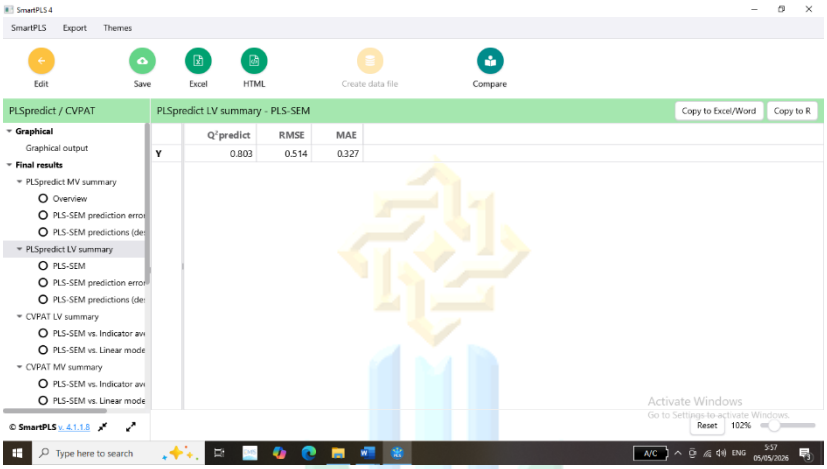


Hasil R-Square



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH. HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hasil Q-Square



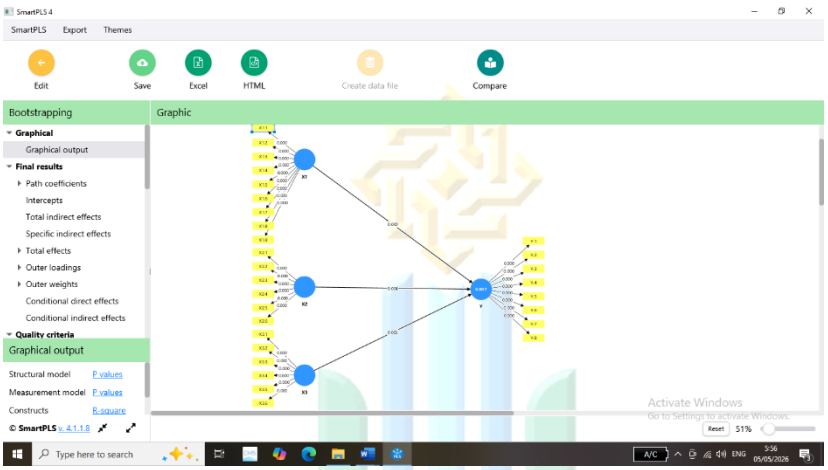
Hasil Model Fit



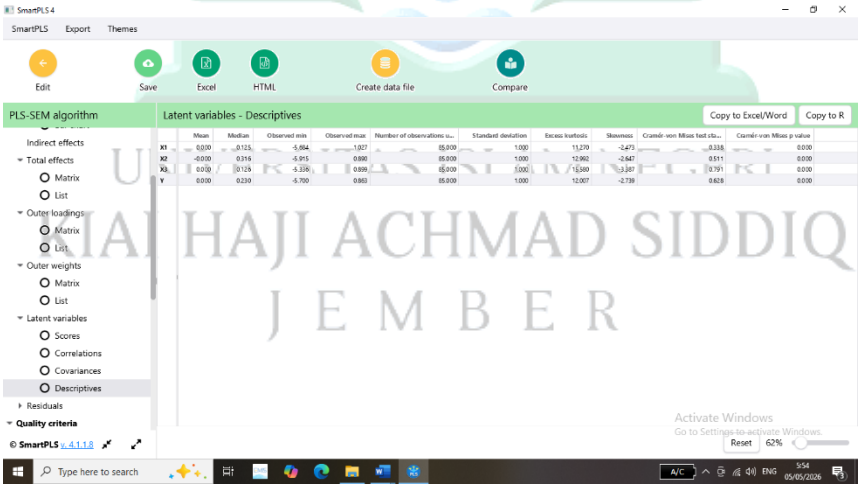
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Hasil Evaluasi Inner Model

Hasil Grapic



Hasil Uji Hipotesis



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 5 Jurnal Kegiatan Penelitian

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

NO	TANGGAL	URAIAN KEGIATAN
1	3 Oktober 2026	ACC Proposal
2	27 Oktober 2025	Seminar Proposal
3	08 November 2025	Penyerahan Surat Izin Penelitian
4	11 November 2025	Menerima Surat Rekomendasi Penelitian
5	1 – 7 Desember 2025	Penyebaran Kuesioner
6	8 – 31 Desember 2025	Pengambilan Hasil Kuesioner
7	1 – 15 Januari 2026	Analisis Data
8	19 Januari – 20 April 2026	Penyusunan Skripsi
9	21 April 2026	ACC Skripsi
10	20 Mei 2026	Mengajukan Surat Selesai Penelitian
11	02 Juni 2026	Mendapatkan Surat Selesai Penelitian

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian









Lampiran 7 Surat Izin Penelitian (dari Universitas)

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: https://febi.uinkhas.ac.id/

Nomor : 419 / Un.22/D.5.WD.1/KM.05.00/10/2025 07 Oktober 2025
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Direktur Utama BMT NU Jawa Timur
Jalan Raya Gapura, Desa Gapura Tengah, Kec. Gapura, Kab. Sumenep

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama	:	Rahmatul Magfirah Sa'diyatul Zulisa
NIM	:	211105030051
Semester	:	IX (Sembilan)
Jurusan	:	Ekonomi Islam
Prodi	:	Akuntansi Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai **"Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Integritas Karyawan, dan *Corporate Culture* Terhadap Pencegahan Kecuranga *(Fraud)* pada BMT NU Jawa Timur Searea Jember"** di lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

A.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Nurul Widyawati Islami Rahayu

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 8 Surat Rekomendasi Penelitian (dari BMT NU)



Alamat Kantor Pusat

Nomor : 2404.066/KSPPS-BMT NU/XI/2025
Lamp : - 0 -
Perihal : ***Pemberitahuan Ijin Penelitian***

Sumenep, 11 November 2025

Kepada Yang Terhormat
Dekan Universitas Islam Negeri Kiai Haji
Achmad Siddiq Jember
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Assalamu'alaikum War. Wab.

Salam Silaturrahim kami sampaikan, semoga kita sekalian tetap berada dibawah lindungan Allah SWT sehingga tetap diberi kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas keseharian. Amin.

Selanjutnya, disampaikan dengan hormat, sehubungan dengan surat dari Saudara Dekan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Nomor : 4191/Un.22/D.5/WD.1/KM.05.00/10/2025 tanggal 7 Oktober 2025 Perihal sebagaimana pokok surat di atas, maka bersama ini kami sampaikan, bahwa pada prinsipnya kami **Tidak keberatan dan memberikan persetujuan Ijin Penelitian** di KSPP Syariah BMT NU Jawa Timur Cabang Area Jember, kepada :

Nama	**Rahmatul Magfirah Sa'diyatul Zulisa**
NIM	211105030051
Program Studi	Akuntansi Syariah

Untuk melakukan penelitian **di BMT NU Cabang Area Jember** dengan judul penelitian "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Integritas Karyawan dan Corporate Culture Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) pada BMT NU Jawa Timur Searea Jember"

Demikian harap maklum, atas segala perhatian dan kerja samanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum War. Wab.

Sekretaris,

DENI FIRDAUS
NIP 2404.010115.0073
NRK KJK. 116.002835.2016

Tembusan disampaikan kepada Yth :
1. Manager Area Terkait untuk ditindak lanjuti
2. Kepala Cabang Terkait untuk dilaksanakan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 9 Surat Keterangan Selesai Penelitian



BMT... NUansaumat Jawa Timur

KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH
BAITUL MAAL WA TAMWIL NUANSA UMAT JAWA TIMUR
Kantor Pusat : Jalan Raya Gapura, Desa Gapura Tengah, Kec. Gapura Kab. Sumenep Jawa Timur 69472
HP. 0819 1366 8881 - 0822 9700 8881
website : www.bmtnujatim.id
e_mail : bmtnujatim@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 2404/034/Sek/KSPPS/BMT NU/VI/2026

Dengan ini, kami menerangkan bahwa nama yang tercantum di bawah ini benar-benar telah melaksanakan penelitian di BMT NU Jawa Timur untuk memperoleh data penulisan skipsi;

Nama	: Rahmatul Maghfirah S.Z.
NIM	: 211105030051
Program Studi	: Akuntansi Syariah
Fakultas	: Fakultas Ekonomi Bisnis Islam
Judul Penelitian	: Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Integritas Karyawan dan Corporate Culture terhadap Pencegahan Fraud pada BMT NU Jawa Timur Searea Jember.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Sumenep, 2 Juni 2026
Sekretaris
KSPPS/BMT NU Jawa Timur

Faiz, S.Pd.I
NIP. 2404.030114.0049

KSPP. Syariah BMT NU Jawa Timur — Mencbar Manfaat Berbagi Keuntungan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 10 Surat Keterangan Screening Turnitin



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: http//uinkhas.ac.id

ISO 9001 2015 CERTIFIED
ISO 21001 2018 CERTIFIED

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama	:	RAHMATUL MAGFIRAH SA'DIYATUL ZULISA
NIM	:	211105030051
Program Studi	:	AKUNTANSI SYARIAH
Judul	:	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Integritas Karyawan Dan *Corporate Culture* Terhadap Pencegahan Kecurangan Pada BMT NU Jawa Timur Searea Jember

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

a/n. Sudah Cek Turnitin FEBI
04/2026

Jember, 04 Juni 2026
Operator Turnitin
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

(MARIYAH ULFAH, M.E.I)
NIP. 197709142005012004

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 11 Surat Keterangan Selesai Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: http//febi.uinkhas.ac.id

SURAT KETERANGAN
Nomor : 6004/Un.22/D.5.KP.2/KM.05.00/06/2026

Yang bertandatangan di bawah ini Koordinator program **Studi Akuntansi Syariah,** menerangkan bahwa :

Nama : Rahmatul Magfirah Sa'diyatul Zulisa
NIM : 211105030051
Semester : X (Sepuluh)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 09 Juni 2026

A.n. Dekan
Koordinator Prodi. Akuntansi Syariah

Dr. NUR IKA MAULIYAH, M.Ak
NIP. 198803012018012001

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 12 Surat Keterangan Kelengkapan Berkas

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: https://febi.uinkhas.ac.id/

SURAT KETERANGAN

Kami selaku pembimbing skripsi dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	:	Rahmatul Magfirah Sa'diyatul Zulisa
NIM	:	211105030051
Program Studi/Fakultas	:	Akuntansi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Telah melengkapi lampiran naskah skripsi sesuai ketentuan buku pedoman akademik dan berhak diverifikasi untuk mendaftar ujian skripsi, antara lain :

No	Lampiran	Ada	Tidak
1	Lembar persetujuan Pembimbing	✓	
2	Matrik Penelitian	✓	
3	Surat Pernyataan Keaslian Bermaterai dan ditandatangani	✓	
4	Pedoman Wawancara/ Angket Penelitian	✓	
5	Surat Izin Penelitian	✓	
6	Surat Keterangan Selesai Penelitian	✓	
7	Jurnal Kegiatan Penelitian	✓	
8	Dokumentasi Penelitian (Kualitatif dan Kuantitatif Data Primer)	✓	
9	Lampiran Data Sekunder (Hasil penghitungan SPSS dll atau penelitian kuantitatif data sekunder)	✓	
10	Surat keterangan screening turnitin 25% (Bagian Akademik)	✓	
11	Surat Keterangan Selesai Bimbingan Skripsi	✓	
12	Mensitasi 5 artikel jurnal dosen FEBI (sesuai dengan topik penelitian	✓	
13	Biodata	✓	

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 03 Juni 2026
Pembimbing

Denari Dhahana Edtiyarsih, S.A., M.A
NIP. 199501082022032001

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

BIODATA PENULIS



Data Pribadi :

Nama	: Rahmatul Magfirah Sa'diyatul Zulisa
Tempat/Tanggal Lahir	: Jember, 08 November 2002
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
NIM	: 211105030051
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi	: Ekonomi Islam / Akuntansi Syariah
Alamat	: RT 004 RW 006 Dsn. Leces
	Desa Sruni Kec. Jenggawah Kab. Jember
Email	: rahmatulmsz@gmail.com

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Riwayat Pendidikan :

1. MI Nawa Kartika : 2009 - 2015
2. MTs "Unggulan" Nuris : 2015 - 2018
3. MA "Unggulan" Nuris : 2018 - 2021