

DETERMINAN PENCEGAHAN KECURANGAN PADA PERGURUAN TINGGI NEGERI DI PROVINSI RIAU

Risa Hartini^{1*}, Dian Puji Puspita Sari², Rama Gita Suci³

^{1,2,3} Departemen Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Riau, Indonesia

* email korespondensi: 210301013@student.umri.ac.id

Submitted : 10 Februari 2026, Review : 30 Maret 2026, Publish :29 April 2026

ABSTRACT

This study aims to identify the determinants of fraud prevention in public universities in Riau Province. The research employs a quantitative approach. The sample consists of 118 educational staff members from three public universities in Riau Province, namely Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Universitas Riau, and Politeknik Negeri Bengkalis. Data were collected using a questionnaire. The independent variables in this study are reward and punishment, effectiveness of internal control systems, organizational commitment, integrity, and competence, while the dependent variable is fraud prevention. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS version 26. The results indicate that reward and punishment have a significant effect on fraud prevention behavior. The effectiveness of internal control systems significantly influences fraud prevention. Organizational commitment has a significant effect on fraud prevention. Integrity significantly affects fraud prevention, and competence also has a significant effect on fraud prevention. The implications of this study indicate that enhancing fraud prevention in public universities can be achieved through strengthening fair reward and punishment systems, improving the effectiveness of internal control systems, and reinforcing organizational values such as commitment, integrity, and human resource competence. Therefore, university management is expected to formulate more effective policies and strategies to minimize the potential occurrence of fraud within the institution.

Keywords: *Reward and Punishment; Effectiveness of Internal Control Systems; Organizational Commitmen; Integrity; Competence; Fraud Prevention*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui determinan pencegahan kecurangan pada perguruan tinggi negeri di Provinsi Riau. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Sampel berjumlah 118 orang yang merupakan Tenaga Kependidikan dari 3 perguruan tinggi negeri di Riau yaitu Universitas Islam Negeri Sutan Syarif Kasim, Universitas Riau dan Politkenik Negeri Bengkalis. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan kuesioner. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Reward and Punishment, Efektivitas Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, Integritas dan Kompetensi. Sedangkan variabel dependennya adalah pencegahan kecurangan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Reward and Punishment berpengaruh terhadap perilaku Pencegahan Kecurangan. Efektivitas Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan. Integritas berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan. Kompetensi berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan pencegahan kecurangan pada perguruan tinggi negeri dapat dilakukan melalui penguatan sistem penghargaan dan

sanksi yang adil, peningkatan efektivitas sistem pengendalian internal, serta penguatan nilai-nilai organisasi seperti komitmen, integritas, dan kompetensi sumber daya manusia. Dengan demikian, pihak manajemen perguruan tinggi diharapkan dapat merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam meminimalisir potensi terjadinya kecurangan di lingkungan institusi.

Kata Kunci: *Reward and Punishment; Efektivitas Sistem Pengendalian Internal; Komitmen Organisasi; Integritas; Kompetensi; Pencegahan Kecurangan*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi, sebagai lembaga yang fokus pada bidang pendidikan, berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Namun, perguruan tinggi juga tidak luput dari masalah praktik korupsi. Menurut temuan dari *Indonesia Corruption Watch* (ICW), kasus korupsi di sektor pendidikan di Indonesia yang ditangani oleh aparat penegak hukum antara tahun 2016 hingga 2021 menunjukkan angka yang cukup signifikan. Mayoritas pelaku yang terlibat merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN), terutama yang bekerja di Dinas Pendidikan, dengan jumlah mencapai 288 orang atau 46,3% dari total 421 tersangka. Kasus korupsi di perguruan tinggi pun melibatkan civitas akademika, termasuk pegawai atau pejabat struktural di fakultas maupun universitas. Penelitian ICW mengungkapkan bahwa rektor, wakil rektor, bahkan mantan rektor, menjadi pelaku terbanyak dalam kasus-kasus tersebut (Aprilia *et al.*, 2024)

Fenomena yang terjadi di Pekanbaru yaitu kasus korupsi dana Badan Layanan Umum (BLU) Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim (Suska) Riau yang dilakukan oleh mantan rektor dan bendahara UIN Suska Riau sebesar 7,6 miliar rupiah. Dalam melakukan pencairan anggaran BLU yang diajukan oleh setiap Bagian, Unit dan Lembaga yang ada di UIN Suska Riau, VA melebihi pencairan tersebut sebesar Rp 50 juta sampai dengan Rp 100 juta. Hal ini diketahui oleh Rektor

UIN Suska Riau, Akhmad Mujahidin. Kemudian uang kelebihan tersebut digunakan untuk kepentingan Akhmad Mujahidin baik yang digunakan untuk kegiatan di luar DIPA maupun untuk kepentingan pribadinya. Berdasarkan Surat Pengesahan Pendapatan dan Belanja (SP2B) Triwulan keempat, 31 Desember 2019, jumlah pertanggungjawaban belanja BLU Tahun Anggaran 2019 yang disahkan adalah sebesar Rp 122.694.060.414,00. Jumlah tersebut melebihi pagu anggaran dana BLU sebagaimana tercantum dalam DIPA BLU revisi ke-5 Nomor SP DIPA-025.04.2.424157/2019 tanggal 28 Desember 2019, sebesar Rp 116.621,769.000,00 dari belanja BLU sebesar Rp 122.694.060.414,00. Selain itu, pertanggungjawaban yang disampaikan oleh Bendahara Pengeluaran tersebut tidak dilengkapi dengan Buku Kas Umum yang disahkan atas penggunaan uang dalam rangka keperluan belanja BLU. Menurut auditor BPKP Provinsi Riau, telah terjadi kerugian keuangan negara sebesar Rp 7.616.174.803,00 (Kompas.com, 2023).

Jika tidak ada langkah-langkah pencegahan terhadap kecurangan dalam dunia pendidikan seperti fenomena di atas, sektor pendidikan bisa mengalami kerugian yang pada akhirnya hanya menguntungkan pihak-pihak tertentu. Pencegahan kecurangan merupakan upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi tindakan *fraud* di perguruan tinggi. penerapan langkah-langkah pencegahan kecurangan juga

diperlukan guna mengurangi faktor-faktor penyebab terjadinya *fraud* di perguruan tinggi (Sulistiyorini & Urumsah, 2021).

Salah satu faktor yang dapat mencegah kecurangan ialah sistem *reward and punishment* yang dapat memberikan dorongan dan tekanan bagi karyawan pada suatu perusahaan. Sistem *reward* dan *punishment* merupakan pendekatan manajemen atau strategi yang digunakan untuk membentuk perilaku dan meningkatkan kinerja individu atau kelompok dengan memberikan penghargaan (*reward*) atas perilaku yang diinginkan dan hukuman (*punishment*) atas perilaku yang tidak diinginkan atau melanggar aturan (Fahmi, 2022).

Terdapat empat indikator dalam pengukuran sistem *reward and punishment* yang diterapkan di lingkungan perguruan tinggi yaitu: *Reward* Ekstrinsik, *Reward* Intrinsik, *Punishment* prefentif dan *Punishment* referensif

Hasil penelitian serupa juga didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Olo & Rahmadhani (2024) bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Berbeda dengan hasil penelitian dari Wibawa & Umar (2022) yang menyatakan sebaliknya, bahwasanya *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi pencegahan kecurangan pada perguruan tinggi yaitu efektivitas sistem pengendalian internal yang merupakan proses yang merancang untuk menjaga aset, mengecek, keandalan data, dan kepatuhan dalam peraturan untuk mencapai tujuan (Mulyadi, 2022).

Indikator untuk mengukur efektivitas sistem pengendalian internal yang mencakup lima indikator antara lain : Lingkungan pengendalian, Otorisasi transaksi dan

kegiatan, Pengendalian fisik, Dokumen dan catatan yang memadai dan Pemantauan

Penelitian Artawan & Azizudin (2022) yang menyatakan hal serupa. Namun perbedaan penelitian dikemukakan oleh Rahmani & Rahayu (2022) yang mengemukakan bahwa efektivitas sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi pencegahan *fraud* pada perguruan tinggi yaitu komitmen organisasi yang merupakan sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dimana anggota organisasi menyatakan kepedulian mereka terhadap organisasi, terhadap kesuksesan dan kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2018).

Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi yaitu: Ketertarikan emosional terhadap instansi, Nilai ekonomi yang dirasakan, dan Kewajiban untuk bertahan di instansi berdasarkan alasan moral atau etis.

Hasil penelitian dari Meutia (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan, begitu juga dengan hasil penelitian Rifai & Mardijuwono (2021) yang menyatakan hasil serupa.

Faktor keempat yang dapat mempengaruhi pencegahan kecurangan di perguruan tinggi adalah integritas yang merupakan kualitas moral yang mencerminkan kejujuran, konsistensi, dan komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pegawai. Ini mencakup keselarasan antara perkataan dan perbuatan, serta bertindak sesuai dengan nilai-nilai etika dan peraturan yang berlaku, bahkan ketika tidak ada yang mengawasi (Luthans, 2018).

Indikator yang digunakan untuk mengukur integritas yaitu: Kejujuran,

Keberanian, Kebijakan dan Bertanggung jawab

Hasil penelitian dari Az-Zahra *et al.* (2021) menyatakan bahwa integritas berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan sementara hasil penelitian Eldayanti *et al.* (2020) menyatakan sebaliknya yaitu integritas tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Faktor kelima yang dapat mempengaruhi pencegahan kecurangan ialah kompetensi yang merupakan kemampuan yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya (Mangkunegara, 2021). Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi yaitu: Pengetahuan, Keahlian dan Sikap

Hasil penelitian dari Bunga *et al.* (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Tetapi perbedaan penelitian dikemukakan oleh Armelia & Wahyuni (2020) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Dalam penelitian ini indikator untuk mengukur pencegahan kecurangan adalah: Budaya kejujuran, keterbukaan, dan saling membantu, Proses rekrutmen yang jujur, Kesadaran akan kecurangan (fraud awareness), Lingkungan kerja yang positif, Penerapan kode etik, Dukungan bagi pegawai yang menghadapi kesulitan dan Perlindungan bagi saksi yang melaporkan tindakan kecurangan

Penelitian ini memiliki kebaruan dengan mengkaji determinan pencegahan kecurangan pada perguruan tinggi negeri di Provinsi Riau dengan mengintegrasikan variabel *reward and punishment*, efektivitas sistem pengendalian internal, komitmen organisasi, integritas, dan kompetensi dalam satu model penelitian. Selain itu, penelitian ini berfokus pada tenaga kependidikan

sebagai responden yang masih jarang diteliti dalam konteks pencegahan kecurangan di lingkungan perguruan tinggi. Penelitian mengenai pencegahan kecurangan telah banyak dilakukan, namun masih terbatas pada sektor perbankan dan pemerintahan. Penelitian yang secara khusus mengkaji determinan pencegahan kecurangan pada perguruan tinggi negeri, khususnya tenaga kependidikan di Provinsi Riau, masih relatif terbatas.

METODE

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini melibatkan Tenaga Kependidikan (Tendik) di rektorat perguruan tinggi negeri Provinsi Riau. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak acak (non-random) di mana peneliti memilih sampel berdasarkan kriteria atau karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2020). Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tenaga Kependidikan (Tendik) dari 3 perguruan tinggi negeri di Provinsi Riau yaitu Universitas Negeri Riau, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim dan Politeknik Negeri Bengkalis.
2. Tenaga Kependidikan (Tendik) di rektorat perguruan tinggi negeri yang bertugas di (1) Bagian Anggaran dan Perbendaharaan; (2) Bagian Akuntansi; (3) Biro Administrasi Umum; (4) Bagian Perencanaan; (5) Bagian Satuan Pengawas Internal (SPI); (6) Bagian Kepegawaian, dan (7) Bagian Penjaminan Mutu. Alasannya karena mereka merupakan pihak yang paling mengetahui secara langsung proses

penyusunan, pelaksanaan, hingga pelaporan anggaran, serta potensi celah yang dapat dimanfaatkan untuk melakukan kecurangan. Dengan demikian, mereka dianggap sebagai responden yang paling relevan dan kompeten dalam memberikan informasi yang akurat dan mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi upaya pencegahan kecurangan di lingkungan perguruan tinggi negeri.

3. Tenaga Kependidikan (Tendik) di rektorat perguruan tinggi negeri yang telah bekerja minimal satu tahun. Dengan menetapkan kriteria ini, diharapkan penelitian dapat memperoleh respons yang lebih matang dan mendalam dari Tenaga Kependidikan (Tendik) di rektorat perguruan tinggi yang memiliki pengalaman dalam bidang terkait.

Berdasarkan kriteria tersebut Sampel berjumlah 118 orang yang merupakan Tenaga Kependidikan dari 3 perguruan tinggi negeri di Riau yaitu Universitas Islam Negeri Sutan Syarif Kasim, Universitas Riau dan Politkenik Negeri Bengkalis.

Untuk mendukung proses evaluasi data dalam rangka menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, penelitian ini memanfaatkan teknik pengumpulan data dengan kuesioner, sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Deskriptif

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yaitu *Reward and Punishment* (X1), Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (X2), Komitmen Organisasi (X3),

dan perilaku Kinerja UMKM (Y) disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Mini mum	Maxi mum	M ea n	Std. Devia tion
Reward and Punish ment (X1)	9 5	27	69	48. 79	10.69 0
Pengen dalian Internal (X2)	9 5	22	54	37. 45	8.667
Komite men Organis asi (X3)	9 5	18	44	30. 28	6.783
Integrit as (X4)	9 5	17	37	26. 86	4.915
Kompet ensi (X5)	9 5	12	35	24. 19	5.979
Pencega han Kecura ngan (Y)	9 5	26	67	43. 72	11.65 6
Valid N (listwis e)	9 5				

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Tabel 1 hasil SPSS di atas memperlihatkan deskripsi variabel-variabel dalam penelitian ini secara statistik. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel *Reward and Punishment* memiliki nilai minimum 27, nilai maksimum 69, *mean* 48,79, dan standar deviasi 10,690. Variabel Efektivitas Sistem Pengendalian Internal memiliki nilai minimum 22, nilai maksimum 54, *mean* 37,45, dan standar deviasi 8,667. Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai minimum 18, nilai maksimum 44, *mean* 30,28, dan standar deviasi 6,783. Variabel Integritas memiliki nilai minimum 17, nilai maksimum 37, *mean* 28,86, dan standar deviasi 4,915.

Variabel Kompetensi memiliki nilai minimum 12, nilai maksimum 35, *mean* 24,19, dan standar deviasi 5,979. Variabel Pencegahan Kecurangan memiliki nilai minimum 26, nilai maksimum 67, *mean* 43,72, dan standar deviasi 11,656.

Tabel deskriptif menunjukkan nilai *mean* masing-masing variabel lebih besar dari nilai Std. Deviasi, ini artinya bahwa semakin akurat rata-ratanya. Sehingga mengindikasikan hasil yang cukup baik. Nilai standar deviasi yang *mean* lebih besar dari Std. Deviasi menandakan jika variabel bersifat homogen.

Hasil Uji Kualitas Data Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasi masing-masing butir pernyataan dengan pedoman jika hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan (kuesioner) tersebut valid atau sah. Berikut adalah tabel pengujian validitas.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Reward and Punishment (X₁)				
1	X1.1	0.764	0,201	Valid
2	X1.2	0.819	0,201	Valid
3	X1.3	0.787	0,201	Valid
4	X1.4	0.814	0,201	Valid
5	X1.5	0.774	0,201	Valid
6	X1.6	0.778	0,201	Valid
7	X1.7	0.836	0,201	Valid
8	X1.8	0.774	0,201	Valid
9	X1.9	0.845	0,201	Valid
10	X1.10	0.808	0,201	Valid
11	X1.11	0.720	0,201	Valid
12	X1.12	0.739	0,201	Valid
13	X1.13	0.648	0,201	Valid
14	X1.14	0.757	0,201	Valid
15	X1.15	0.787	0,201	Valid
Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (X₂)				
1	X2.1	0.730	0,197	Valid
2	X2.2	0.807	0,197	Valid
3	X2.3	0.849	0,197	Valid
4	X2.4	0.870	0,197	Valid
5	X2.5	0.870	0,197	Valid
6	X2.6	0.770	0,197	Valid

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
7	X2.7	0.823	0,197	Valid
8	X2.8	0.876	0,197	Valid
9	X2.9	0.882	0,197	Valid
10	X2.10	0.852	0,197	Valid
11	X2.11	0.528	0,197	Valid
Komitmen Organisasi (X₃)				
1	X3.1	0.719	0,197	Valid
2	X3.2	0.773	0,197	Valid
3	X3.3	0.850	0,197	Valid
4	X3.4	0.816	0,197	Valid
5	X3.5	0.784	0,197	Valid
6	X3.6	0.758	0,197	Valid
7	X3.7	0.774	0,197	Valid
8	X3.8	0.739	0,197	Valid
9	X3.9	0.703	0,197	Valid
Integritas (X₄)				
1	X4.1	0.287	0,197	Valid
2	X4.2	0.647	0,197	Valid
3	X4.3	0.641	0,197	Valid
4	X4.4	0.697	0,197	Valid
5	X4.5	0.671	0,197	Valid
6	X4.6	0.566	0,197	Valid
7	X4.7	0.671	0,197	Valid
8	X4.8	0.642	0,197	Valid
Kompetensi (X₅)				
1	X5.1	0.684	0,197	Valid
2	X5.2	0.767	0,197	Valid
3	X5.3	0.707	0,197	Valid
4	X5.4	0.774	0,197	Valid
5	X5.5	0.750	0,197	Valid
6	X5.6	0.770	0,197	Valid
7	X5.7	0.800	0,197	Valid
Pencegahan Kecurangan (Y)				
1	Y.1	0.689	0,197	Valid
2	Y.2	0.717	0,197	Valid
3	Y.3	0.682	0,197	Valid
4	Y.4	0.813	0,197	Valid
5	Y.5	0.673	0,197	Valid
6	Y.6	0.606	0,197	Valid
7	Y.7	0.771	0,197	Valid
8	Y.8	0.712	0,197	Valid
9	Y.9	0.779	0,197	Valid
10	Y.10	0.766	0,197	Valid
11	Y.11	0.765	0,197	Valid
12	Y.12	0.828	0,197	Valid
13	Y.13	0.840	0,197	Valid
14	Y.14	0.455	0,197	Valid

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data

tersebut valid. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan bisa digunakan.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai kendala atau dapat dipercaya. *Instrumen* yang reliabel berarti instrument tersebut jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas dapat dihitung dengan rumus *alpha cronbach* yaitu suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *alpha cronbach* di atas 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach
<i>Reward and Punishment</i> (X ₁)	0,962
Efektivitas Sistem	0,956
Pengendalian Internal (X ₂)	
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,938
Integritas (X ₄)	0,856
Kompetensi (X ₅)	0,919
Pencegahan Kecurangan (Y)	0,945

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai > 0,60. Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliabel dan seluruh butir pernyataan pada semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		95
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* di atas diketahui nilai *P value* (*Asymp.Sig*) sebesar $0,200 > 0,05$. Artinya adalah model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Reward and Punishment (X ₁)	.612	1.633
	Pengendalian Internal (X ₂)	.363	2.756
	Komitmen Organisasi (X ₃)	.465	2.151
	Integritas (X ₄)	.749	1.335
	Kompetensi (X ₅)	.831	1.204

a. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan (Y)

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai $VIF < 10$ untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai *tolerance* > 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		Sig.
Model		
1	(Constant)	.014
	Reward and Punishment (X ₁)	.605
	Pengendalian Internal (X ₂)	.058
	Komitmen Organisasi (X ₃)	.359
	Integritas (X ₄)	.101
	Kompetensi (X ₅)	.264

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Tabel 6 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glejser yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi > alpha 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa

tidak terdapat masalah heteroskedastisitas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B
1 (Constant)	-15.670
Reward and Punishment (X1)	.197
Pengendalian Internal (X2)	.324
Komitemen Organisasi (X3)	.622
Integritas (X4)	.452
Kompetensi (X5)	.274

a. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan (Y)

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah : $Y = -15,670 + 0,197 X_1 + 0,324 X_2 + 0,622 X_3 + 0,452 X_4 + 0,274 X_5$. Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

- 1 Nilai $a = -15,670$ menunjukkan bahwa apabila nilai *Reward and Punishment* (X_1), Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (X_2) Komitmen Organisasi (X_3), Integritas (X_4) dan Kompetensi (X_5) konstan atau tetap maka Pencegahan Kecurangan (Y) akan tetap sebesar -15,670.
- 2 Nilai $b_1 = 0,197$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel *Reward and Punishment* (X_1) naik 1 satuan maka Pencegahan Kecurangan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,197 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- 3 Nilai $b_2 = 0,324$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (X_2) naik 1 satuan maka Pencegahan Kecurangan

(Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,324 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

- 4 Nilai $b_3 = 0,622$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Komitmen Organisasi (X_3) naik 1 satuan maka Pencegahan Kecurangan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,622 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- 5 Nilai $b_4 = 0,452$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Integritas (X_4) naik 1 satuan maka Pencegahan Kecurangan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,452 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- 6 Nilai $b_5 = 0,274$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Kompetensi (X_5) naik 1 satuan maka Pencegahan Kecurangan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,274 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	-	.001
Reward and Punishment (X1)	3.420	.015
Pengendalian Internal (X2)	2.468	.013
Komitemen Organisasi (X3)	2.535	.000
Integritas (X4)	4.304	.005
Kompetensi (X5)	2.879	.028

a. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan (Y)

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini :

1. Variabel *Reward and Punishment* (X_1) berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada signifikansi $(0,015) < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Reward and Punishment* (X_1) berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (Y).
2. Variabel Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (X_2) berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada nilai signifikansi $(0,013) < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (X_2) berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (Y).
3. Variabel Komitmen Organisasi (X_3) berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_3) berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (Y).
4. Variabel Integritas (X_4) berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada nilai signifikansi $(0,005) < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Integritas (X_4) berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (Y).
5. Variabel Kompetensi (X_5) berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada nilai signifikansi $(0,028) < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kompetensi (X_5) berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.708	.691	6.479

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X_5), Reward and Punishment (X_1), Integritas (X_4), Komitmen Organisasi (X_3), Pengendalian Internal (X_2)

b. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan (Y)

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,691, artinya hal ini menunjukkan bahwa *Reward and Punishment* (X_1), Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (X_2), Komitmen Organisasi (X_3), Integritas (X_4) dan Kompetensi (X_5) secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap Pencegahan Kecurangan (Y) sebesar 69,1%, dan sisanya (30,9%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa : 1) *Reward and Punishment* berpengaruh terhadap perilaku Pencegahan Kecurangan. Artinya semakin tinggi *Reward and Punishment* maka akan semakin tinggi Pencegahan Kecurangan; 2) Efektivitas Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan. Artinya semakin tinggi Efektivitas Sistem Pengendalian Internal maka akan semakin tinggi Pencegahan Kecurangan; 3) Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Pencegahan

Kecurangan. Artinya semakin tinggi Komitmen Organisasi maka akan semakin tinggi Pencegahan Kecurangan; 4) Integritas berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan. Artinya semakin tinggi Integritas maka akan semakin tinggi Pencegahan Kecurangan; dan 5) Kompetensi berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan. Artinya semakin tinggi Kompetensi maka akan semakin tinggi Pencegahan Kecurangan.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan pencegahan kecurangan pada perguruan tinggi negeri dapat dilakukan melalui penguatan sistem penghargaan dan sanksi yang adil, peningkatan efektivitas sistem pengendalian internal, serta penguatan nilai-nilai organisasi seperti komitmen, integritas, dan kompetensi sumber daya manusia. Dengan demikian, pihak manajemen perguruan tinggi diharapkan dapat merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam meminimalisir potensi terjadinya kecurangan di lingkungan institusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, W., Marlina, E., & Agustiawan, A. (2024). Peran Auditor Internal Dalam Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada Perguruan Tinggi di Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 807–814.
- Armelia, P. A., & Wahyuni, M. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Efektivitas Pengendalian Internal Dan Moral Sensitivity Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Vokasi : Jurnal Riset Akuntansi*, 9(2), 61–70.
- Artawan, P., & Azizudin, I. (2022). Pengaruh Audit Internal Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi Pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal*

Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah, 7(4), 1–10.

- Az-Zahra, R. S. A., Jaelani, A., & Nursi, M. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada PT. Bank KEB Hana Indonesia Wilayah Jakarta. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin (ABDI Jurnal)*, 2(2), 37–44.
- Bunga, R. A., Rafael, S. J. M., Dethan, M. A., & Arthana, I. K. (2020). Whistleblowing Systems And Competence Of Internal Auditor For Fraud Prevention. *International Journal Of Scientific & Technology Research Volume*, 9(2), 3171–3175.
- Eldayanti, N. K. R., Indraswarawati, S. A. P. A., & Yuniasih, N. W. (2020). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Sistem Pengendalian Internal, Integritas dan Akuntabilitas Terhadap Pencegahanl Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 465–494.
- Fahmi, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Kompas.com. (2023). *Eks Rektor dan Bendahara UIN Suska Riau Jadi Tersangka Korupsi Rp 7,6 Miliar*. <https://regional.kompas.com/read/2023/11/21/193020878/eks-rektor-dan-bendahara-uin-suska-riau-jadi-tersangka-korupsi-rp-76-miliar?page=all>
- Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Meutia, T. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud Pada Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Timur. *JMAS : Jurnal Mahasiswa Akuntansi Samudra*, 2(2), 79–90.

- Mulyadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media.
- Olo, A., & Rahmadhani, S. (2024). Influence Reward and Punishment on The Prevention of Financial Statement Fraud. *Indonesia Accounting Research Journal*, 11(4), 242–249.
- Rahmani, H. F., & Rahayu, N. (2022). Pengaruh Peran Audit Internal Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Terjadinya Kecurangan (Fraud) Pada Pasim Group Wilayah Bandung. *Seminar Nasional Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 34–42.
- Rifai, M. H., & Mardijuwono, A. W. (2021). Relationship Between Auditor Integrity and Organizational Commitment to Fraud Prevention. *Asian Journal of Accounting Research*, 5(2), 315–325.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistyorini, L., & Urumsah, D. (2021). Determinan Pencegahan Fraud Pengadaan Barang dan Jasa Perguruan Tinggi di Indonesia. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 3(1), 181–190.
- Wibawa, S., & Umar, H. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencegahan Fraud. *Jurnal Riset Perbankan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 6(1), 17–27.