

Pengaruh Kualitas Kompetensi dan Kualitas Kompensasi Terhadap Pencegahan *Fraud* Serta Efek Moderasi Pengendalian Internal Bank ABC

Marlina Resubun, Rozi A. Sabil, Batara M Simatupang, Antyo Pracoyo

STIE Indonesia Banking School, Indonesia

e-mail: marlina.20232111081@ibs.ac.id, rozi.sabil@ibs.ac.id, batara.ms@ibs.ac.id, antyo.pracoyo@ibs.ac.id

Keywords:

Competency Quality,
Compensation Quality, Internal
Control, Fraud Prevention

Kata Kunci:

Kualitas Kompetensi, Kualitas
Kompensasi, Pengendalian
Internal, Pencegahan Fraud

Abstract ;

Fraud is a serious threat to the banking industry that can disrupt financial stability and public trust. This research aims to analyze the influence of competency quality and compensation quality on fraud prevention, with internal control as a moderating variable. This research was conducted at Bank ABC in Jayapura City using quantitative methods. The research objects included all employees of Bank ABC, with data collection techniques using questionnaires involving 100 respondents. Hypothesis testing was carried out using SPSS version 27 software. The results of multiple regression analysis show that the quality of competence and the quality of compensation have a positive and significant effect on fraud prevention. Meanwhile, the results of the moderation analysis reveal that internal control does not play a moderating role in the relationship between competency quality and fraud prevention. However, internal control has a negative moderating effect on the relationship between compensation quality and fraud prevention. These findings provide important insights for financial institutions, especially in designing more effective strategies in preventing fraud through increasing employee competency and compensation as well as more optimal internal control management.

Abstrak ;

Fraud merupakan ancaman serius bagi industri perbankan yang dapat mengganggu stabilitas keuangan dan kepercayaan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kompetensi dan kualitas kompensasi terhadap pencegahan fraud, dengan pengendalian internal sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan pada Bank ABC di Kota Jayapura menggunakan metode kuantitatif. Objek penelitian mencakup seluruh pegawai Bank ABC, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang melibatkan 100 responden. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kualitas kompetensi dan kualitas kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud. Sementara itu, hasil analisis moderasi mengungkap bahwa pengendalian internal tidak berperan sebagai moderator dalam hubungan antara kualitas kompetensi dan pencegahan fraud. Namun, pengendalian internal memiliki efek moderasi negatif terhadap hubungan antara kualitas kompensasi dan pencegahan fraud. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi institusi keuangan, khususnya dalam merancang strategi yang lebih efektif dalam mencegah fraud melalui peningkatan kompetensi dan kompensasi karyawan serta pengelolaan pengendalian internal yang lebih optimal.

PENDAHULUAN

Industri perbankan memiliki peran strategis dalam perekonomian sebagai lembaga intermediasi keuangan yang menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat. Aktivitas

ini tidak hanya mendukung perputaran ekonomi nasional, tetapi juga berperan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan (Pracoyo & Putriyanti, 2016). Untuk menjalankan perannya secara optimal, bank dituntut untuk menjaga kepercayaan publik melalui penerapan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan tata kelola yang baik, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (P2SK).

Dalam menjalankan fungsinya, bank dituntut untuk mengedepankan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance), seperti transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, serta kewajaran dan kesetaraan. Prinsip-prinsip ini bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga perbankan sekaligus meminimalisasi risiko penyimpangan atau penyalahgunaan kewenangan (Meliana & Hartono, 2019). Namun, seiring meningkatnya kompleksitas bisnis dan perkembangan teknologi, sektor perbankan dihadapkan pada tantangan serius berupa tindakan fraud. Tindakan ini berdampak signifikan terhadap stabilitas keuangan, reputasi lembaga, dan kepercayaan nasabah (Andriyas, Simatupang, & Sirait, 2019). Fraud merupakan tindakan kecurangan yang disengaja oleh individu atau kelompok untuk memperoleh keuntungan pribadi dengan melanggar hukum dan etika, seperti penyalahgunaan aset, manipulasi laporan keuangan, hingga korupsi (Stiawati & Hidayatulloh, 2024).

Laporan *Association of Certified Fraud Examiners* ACFE, (2020) mengungkapkan bahwa secara global, penyalahgunaan aset merupakan jenis fraud yang paling banyak terjadi (89%), diikuti oleh korupsi (48%) dan manipulasi laporan keuangan (5%). Dalam laporan terbarunya, (Examiners, 2024) menegaskan bahwa sektor perbankan termasuk dalam tiga besar industri yang paling rentan mengalami kerugian akibat fraud. Menariknya, sekitar 50,2% dari kasus fraud yang terjadi berhasil terungkap melalui laporan atau pengaduan dari karyawan internal, menunjukkan bahwa faktor internal organisasi seperti kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengawasan memiliki peranan penting dalam mencegah dan mendeteksi fraud (ACFE Indonesia, 2020; ACFE, 2024).

Kompetensi karyawan merupakan salah satu aspek fundamental dalam menjaga integritas operasional organisasi. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional akan lebih mampu mengenali potensi risiko dan bertindak sesuai dengan standar etika serta kebijakan perusahaan (Bratton et al., 2021). Selain itu, kompetensi juga berperan dalam mendukung pelaksanaan pengendalian internal yang efektif, karena individu yang kompeten cenderung memiliki pemahaman menyeluruh mengenai proses bisnis dan prosedur pengawasan yang berlaku (Armstrong & Kotler, 2022).

Di samping kompetensi, sistem kompensasi juga menjadi faktor yang tidak kalah penting. Kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta kepuasan karyawan, sehingga menurunkan kecenderungan untuk melakukan tindakan yang menyimpang (Muhammad & Ridwan, 2017). Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil dan mendapatkan imbalan yang layak, mereka cenderung menjunjung tinggi integritas dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Sunaryo & Raissa, 2019).

Namun demikian, keberadaan kompetensi dan kompensasi yang baik tidak serta merta menjamin tidak terjadinya fraud jika tidak ditopang oleh sistem pengendalian internal yang kuat. Sistem ini juga berfungsi sebagai alat deteksi dini terhadap potensi kecurangan dan

penyimpangan lainnya (Sholehah, Rahim, & Muslim, 2018). Dalam kerangka teoritis yang lebih luas, hubungan antara kompetensi, kompensasi, dan pencegahan fraud semakin relevan apabila dikaji dengan mempertimbangkan peran moderasi dari pengendalian internal (Sarikhani & Ebrahimi, 2021). Pengendalian internal mencakup seluruh kebijakan, prosedur, dan mekanisme yang dirancang untuk melindungi aset organisasi, menjamin keandalan pelaporan keuangan, serta mendorong kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku (Maharani & Wibowo, 2023).

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. Noholo et al., (2021) serta Kuntadi et al., (2022) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. (Aprillia & Sulfitri, 2023) serta (Allysa et al., 2024) melaporkan bahwa kompensasi juga berpengaruh positif. Sementara itu, (Alawaqleh, 2021) menyatakan bahwa pengendalian internal memoderasi hubungan tersebut, sedangkan (Firnanda et al., 2019) menemukan bahwa pengendalian internal justru dapat melemahkan pengaruh kompensasi. Gap penelitian terletak pada masih terbatasnya studi yang menguji efek moderasi pengendalian internal dalam hubungan kompetensi dan kompensasi terhadap pencegahan *fraud* di perbankan daerah, terutama di Indonesia Timur. Kebaruan penelitian ini adalah pengujian peran moderasi pengendalian internal pada Bank ABC di Jayapura sebagai representasi perbankan di kawasan timur Indonesia yang memiliki karakteristik sumber daya dan budaya organisasi yang berbeda.

Bank ABC, sebagai salah satu institusi keuangan yang cukup berkembang di Indonesia, tidak luput dari permasalahan fraud. Berdasarkan data internal, tercatat sebanyak 46 kasus fraud terjadi selama periode 2020 hingga 2023, dengan kecenderungan peningkatan jumlah kasus setiap tahunnya (Monitoring Kerugian Fraud Bank ABC, 2023). Beberapa di antaranya melibatkan karyawan internal yang memiliki akses terhadap sistem dan informasi sensitif. Hal ini mengindikasikan adanya potensi kelemahan dalam sistem pengendalian internal, kurangnya kompetensi, serta kemungkinan persepsi ketidakadilan dalam pemberian kompensasi yang bisa memicu tindakan penyimpangan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kompetensi dan kualitas kompensasi terhadap pencegahan fraud, dengan pengendalian internal sebagai variabel moderasi. Studi ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aprillia & Sulfitri, 2023), yang meneliti faktor-faktor pencegahan fraud di sektor jasa secara umum. Dengan fokus pada industri perbankan, khususnya Bank ABC, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih spesifik dalam merumuskan strategi antisipatif terhadap fraud berbasis penguatan SDM dan sistem pengawasan internal. Manfaat penelitian ini secara teoretis adalah memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dan pencegahan *fraud* di sektor perbankan. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi manajemen Bank ABC dalam merancang kebijakan kompetensi, kompensasi, dan pengendalian internal yang lebih efektif untuk mencegah *fraud*.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah pegawai kantor Bank ABC kota Jayapura. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Pengumpulan data primer menggunakan suatu metode survei, dengan penyebaran kuesioner yang dilakukan secara online melalui google form. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 100 responden. Penelitian ini diawali dengan perumusan hipotesis dan dilaksanakan melalui prosedur yang sistematis sesuai dengan sumber

data yang telah ditentukan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji kebenaran suatu teori atau hipotesis, serta memberikan kontribusi dalam mendukung atau membantah teori atau hipotesis yang telah dikemukakan dalam penelitian sebelumnya.

Tabel 1 Profil Responden

Karakteristik	Deskripsi	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	54	54%
	Perempuan	46	46%
Usia	< 30 Tahun	12	12%
	30 – 39 Tahun	41	41%
	40 – 49 Tahun	38	38%
	> 50 Tahun	9	9%
Tingkat Pendidikan	SMASederajat	1	1%
	Sarjana (S1)	89	89%
	Magister (S2)	10	10%
	Doktor (S3)	0	0%
Masa Kerja	<2 Tahun	0	0%
	2 – 5 Tahun	8	8%
	> 5 Tahun	92	92%
Jabatan	Staf	22	22%
	Auditor	22	22%
	Asisten Manajer	22	22%
	Manajer	15	15%
	PemimpinDepartemen/ Cabang/ Kas	19	19%

Sumber: Data primer hasil kuesioner, diolah peneliti, 2025

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan bantuan perangkat lunak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Data yang diperoleh akan dianalisis melalui SPSS untuk menguji validitas, reliabilitas, serta melakukan analisis regresi guna mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti. Pemanfaatan SPSS memungkinkan proses pengolahan data dilakukan secara sistematis dan tepat, serta mendukung berbagai teknik analisis statistik seperti uji asumsi klasik, regresi linear, dan pengujian hipotesis, sehingga hasil yang diperoleh lebih valid dan terpercaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan setelah kuesioner disebar dan data dikumpulkan dari 100 responden pegawai Bank ABC Kota Jayapura. Hasil uji validitas menggunakan software SPSS menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel dalam instrumen penelitian memenuhi kriteria valid, sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Sementara itu, uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi yang tinggi, sehingga dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut terkait faktor-faktor yang memengaruhi pencegahan fraud.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R table	Keterangan
<i>Quality of Competency (QC)</i>	QC1	0,565	0,195	Valid
	QC2	0,572		
	QC3	0,737		
	QC4	0,583		
	QC5	0,433		
	QC6	0,617		
	QC7	0,506		
	QC8	0,577		
<i>Quality of Compensation (CQ)</i>	CQ1	0,417	0,195	Valid
	CQ2	0,706		
	CQ3	0,780		
	CQ4	0,550		
	CQ5	0,705		
	CQ6	0,817		
	CQ7	0,793		
	CQ8	0,716		
	CQ9	0,611		
	CQ10	0,497		
<i>Fraud Prevention (FP)</i>	FP1	0,795	0,195	Valid
	FP2	0,793		
	FP3	0,789		
	FP4	0,777		
	FP5	0,703		
	FP6	0,256		
	FP7	0,724		
	FP8	0,754		
<i>Internal Control (IC)</i>	IC1	0,556	0,195	Valid
	IC2	0,704		
	IC3	0,791		
	IC4	0,765		
	IC5	0,799		
	IC6	0,842		
	IC7	0,705		
	IC8	0,755		
	IC9	0,841		
	IC10	0,782		

Sumber: Data primer hasil kuesioner, diolah dengan SPSS versi 27, 2025

Hasil uji validitas pada variabel quality of competency, quality of compensation, fraud prevention, dan internal control menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid, sehingga indikator tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Quality of Competency (QC)</i>	0,679	Reliabel
<i>Quality of Compensation (CQ)</i>	0,875	Reliabel
<i>Fraud Prevention (FP)</i>	0,860	Reliabel
<i>Internal Control (IC)</i>	0,916	Reliabel

Sumber: Data primer hasil kuesioner, diolah dengan SPSS versi 27, 2025

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, quality of competency (0,679), quality of compensation (0,875), fraud prevention (0,860), dan internal control (0,916). Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian konsisten dan reliabel untuk digunakan kembali.

Uji Normalitas dan Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>	
N	100
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Sumber: Data primer hasil kuesioner, diolah dengan SPSS versi 27, 2025

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Quality of Competency</i>	0,695	1,439
<i>Quality of Compensation</i>	0,520	1,925
<i>Internal Control</i>	0,462	2,165

Sumber: Data primer hasil kuesioner, diolah dengan SPSS versi 27, 2025

Hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov- Smirnov bahwa data terdistribusi normal dengan tingkat signifikan lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,200. Sementara itu, hasil uji multikolinearitas menunjukan bahwa variabel independen pada penelitian ini memiliki nilai Tolarance > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Quality of Competency</i>	0,655	Tidak terdapat gejala heterokedastisitas
<i>Quality of Compensation</i>	0,211	Tidak terdapat gejala heterokedastisitas
<i>Internal Control</i>	0,363	Tidak terdapat gejala heterokedastisitas

Sumber: Data primer hasil kuesioner, diolah dengan SPSS versi 27, 2025

Hasil heterokedastisitas menunjukkan tiga variabel yang diuji terhadap gejala heterokedastisitas menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ maka disimpulkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi berganda

Pengujian hipotesis H1 dan H2 dilakukan menggunakan analisis regresi berganda untuk menganalisis pengaruh variabel independen yaitu quality of competency dan quality of compensation terhadap fraud prevention.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square
0,876	0,767	0,761

Sumber: Data primer hasil kuesioner, diolah dengan SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai R square sebesar 0,767, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu quality of competency dan quality of compensation termasuk dalam kategori berpengaruh kuat yaitu sebesar 76,7% terhadap variabel dependen yaitu fraud prevention, sisanya sebesar 23,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Tabel 8 Hasil Uji F

Model	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2	575,247	39,974	0,001 ^b

Sumber: Data primer hasil kuesioner, diolah dengan SPSS versi 27, 2025

Hasil uji F dengan nilai Sig. 0,001 lebih kecil dari 0,05, dengan nilai f-hitung 39,974, hasilnya lebih besar dibanding dengan nilai f-tabel sebesar 3,090 (df numerator = 2 dan df denominator = 97), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel quality of competency dan quality of compensation secara simultan berpengaruh terhadap fraud prevention.

Tabel 9 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>Constants</i>	2,219	4,561		0,487	0,682
<i>Quality of Competency (QC)</i>	0,382	0,121	0,266	3,152	0,002
<i>Quality of Compensation (CQ)</i>	0,399	0,06	0,509	6,040	0,001

Sumber: Data primer hasil kuesioner, diolah dengan SPSS versi 27, 2025

Nilai Sig. pada variabel quality of competency sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa quality of competency berpengaruh positif dan signifikan terhadap fraud prevention. Nilai Sig. pada variabel quality of compensation sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa quality of compensation berpengaruh positif dan signifikan terhadap fraud prevention.

Analisis Regresi Moderasi

Pengujian hipotesis H3 dan H4 dilakukan menggunakan analisis regresi moderasi untuk menganalisis pengaruh variabel moderasi yaitu internal control apakah mampu memoderasi hubungan antara variabel quality of competency dan quality of compensation terhadap fraud prevention.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square
0,876	0,768	0,755

Sumber: Data primer hasil kuesioner, diolah dengan SPSS versi 27, 2025

hasil uji R² diperoleh nilai R Square sebesar 0,768 atau 76,8% variabilitas dalam fraud prevention dapat dijelaskan oleh variabel independen dan moderasi, nilai Adjusted R Square sebesar 0,755 atau 75,5% artinya pengaruh variabel independen (quality of competency dan quality of compensation) dan variabel moderasi (internal control) berpengaruh terhadap fraud prevention.

Tabel 11 Hasil Uji F Analisis Regresi Moderasi

Model	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5	290,886	62,098	<0,001 ^b

Sumber: Data primer hasil kuesioner, diolah dengan SPSS versi 27, 2025

Hasil uji F dengan nilai Sig. 0,001 lebih kecil dari 0,05, dengan nilai f-hitung 62,098, hasilnya lebih besar dibanding dengan nilai f-tabel sebesar 2,311 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel quality of competency, quality of compensation, internal control, serta interaksi moderasi secara keseluruhan mempengaruhi fraud prevention secara signifikan.

Tabel 12 Hasil Uji t

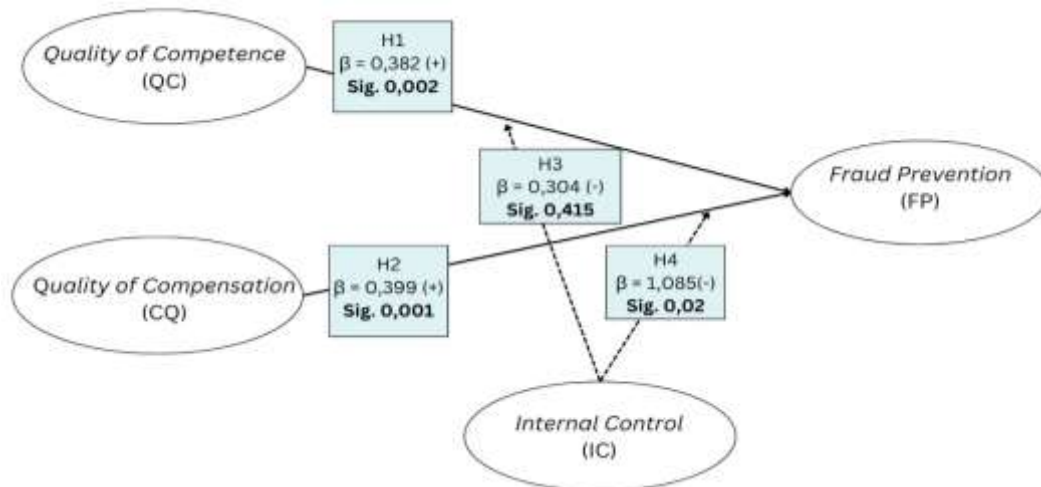
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>Constants</i>	38,263	0,412		92,883	<,001
<i>Quality of Competency (QC)</i>	0,837	0,266	0,191	2,151	0,002
<i>Quality of Compensation (CQ)</i>	1,188	0,299	0,272	3,967	<,001
<i>Internal Control (IC)</i>	2,236	0,314	0,511	7,129	<,001
<i>Moderasi 1: QC*IC</i>	-0,304	0,371	-0,041	-0,820	0,415
<i>Moderasi 2: CQ*IC</i>	-1,085	0,459	-0,125	-2,366	0,020

Sumber: Data primer hasil kuesioner, diolah dengan SPSS versi 27, 2025

Nilai Sig. pada interaksi QC*IC sebesar 0,415, maka internal control tidak memoderasi hubungan antara quality of competency terhadap fraud prevention. Nilai Sig. pada interaksi

CQ*IC sebesar 0,002, hal ini menunjukkan bahwa internal control memoderasi hubungan antara quality of compensation terhadap fraud prevention.

Uji Hipotesis



Gambar 1. Model Jalur Hubungan Antar Variabel (Path Diagram)

Sumber: Hasil olahan data primer penelitian menggunakan SPSS versi 27, 2025

Analisis Hipotesis pertama menunjukkan bahwa tingkat Sig. 0,002 lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh t hitung sebesar 3,152 > t tabel 1,985, maka dapat disimpulkan quality of competency berpengaruh signifikan positif terhadap fraud prevention. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai, upaya pencegahan fraud juga akan meningkat. Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa quality of competency berpengaruh terhadap fraud prevention. Kompetensi pegawai yang tinggi memungkinkan pemahaman tugas secara optimal, termasuk dalam mendeteksi dan mengatasi risiko fraud. Pegawai yang kompeten cenderung bekerja sesuai prosedur dan standar operasional, sehingga meminimalkan peluang kecurangan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Noholo et al. (2021), Kuntadi, Puspita, & Taufik (2022), serta Priandini & Biduri (2023) yang menegaskan pentingnya kompetensi dalam mencegah fraud. Oleh karena itu, Bank ABC disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja relevan.

Pada hipotesis kedua, nilai signifikansi untuk variabel quality of compensation adalah 0,001 lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 6,040 > t tabel 1,985, dapat disimpulkan quality of compensation berpengaruh signifikan positif terhadap fraud prevention. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh pegawai, upaya pencegahan fraud juga akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan Aprillia & Sulfitri (2023) serta Allysa, Periansya, & Sari (2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud. Kompensasi yang memadai meningkatkan loyalitas, integritas, dan mengurangi tekanan finansial yang dapat memicu fraud.

Hipotesis ketiga menghasilkan nilai signifikansi 0,415 lebih besar dari 0,05, ini mengidentifikasi Internal control tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara quality of competency dan fraud prevention. Artinya, pengaruh kompetensi terhadap pencegahan fraud tidak dipengaruhi oleh pengendalian internal. Temuan ini bertentangan dengan Alawaqleh (2021) yang menyatakan bahwa internal control memoderasi hubungan tersebut.

Hipotesis keempat menunjukkan bahawa nilai tingkat signifikansi 0,020 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung didapat bernilai negatif, sehingga dapat disimpulkan internal control memoderasi secara negatif hubungan antara quality of compensation dan fraud prevention, artinya keberadaannya justru melemahkan pengaruh kompensasi terhadap pencegahan fraud. Pegawai merasa terbatas dan kurang termotivasi karena pengawasan ketat. Temuan ini sejalan dengan Firnanda et al. (2019), namun bertentangan dengan Silaban & Umar (2023) yang menyatakan bahwa pengendalian internal memperkuat efek kompensasi dalam mencegah fraud.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa quality of competency dan quality of compensation berpengaruh signifikan dan positif terhadap fraud prevention, artinya semakin tinggi kompetensi dan kompensasi yang diterima pegawai, semakin rendah potensi terjadinya fraud. Namun, internal control tidak berperan sebagai moderator dalam hubungan antara kompetensi dan pencegahan fraud, serta justru memoderasi secara negatif hubungan antara kompensasi dan fraud prevention. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan internal yang terlalu ketat dapat melemahkan dampak positif kompensasi terhadap upaya pencegahan fraud, karena dapat menurunkan motivasi atau menimbulkan rasa tidak dipercaya di kalangan pegawai.

Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen Bank ABC bahwa peningkatan kompetensi harus dilakukan secara terstruktur melalui pelatihan etika, transparansi, dan deteksi fraud. Sistem kompensasi juga perlu dievaluasi agar lebih adil, kompetitif, dan berbasis kinerja guna meningkatkan loyalitas serta integritas pegawai. Pengendalian internal harus difokuskan tidak hanya pada aspek administratif, tetapi juga pada pendekatan yang lebih adaptif, kolaboratif, dan mendorong komunikasi lintas divisi. Selain itu, sistem pengawasan sebaiknya dirancang untuk mendukung, bukan menghambat motivasi pegawai dalam menjalankan peran pencegahan fraud.

Bank juga disarankan untuk memperbaiki alur komunikasi dan koordinasi antar departemen guna menciptakan lingkungan kerja yang sinergis dalam mendeteksi dan mencegah fraud. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas objek kajian ke sektor atau industri lain seperti fintech, asuransi, atau institusi keuangan non-bank, serta mempertimbangkan variabel tambahan seperti budaya organisasi, kepemimpinan etis, atau sistem pelaporan (whistleblowing) agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terkait strategi pencegahan fraud di berbagai konteks organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Examiners, A. of C. F. (2024). *Occupational Fraud 2024: A Report to the Nations*. ACFE. <https://www.acfe.com>
- ACFE, I. (2020). *Survei Fraud Indonesia*. Jakarta: Survei Fraud Indonesia 2019.
- Alawaqleh, Q. A. (2021). The Effect of Internal Control on Employee Performance of Small and Medium-Sized Enterprises in Jordan: The Role of Accounting Information System. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* , 855-863.
- Allysa, M., Periansya, P., & Sari, Y. (2024). Pencegahan Fraud: Kompensasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 8(2), 262-271.

- Andriyas, H., Simatupang, B. M., & Sirait, K. B. (2019). The Impact of Digital Advancement in Banking Industry Marketing: The Case of Indonesia. *The 4th ICMEM 2019* (pp. 859-864). Bali: Unit Research and Knowledge SBM ITB.
- Aprillia, R., & Sulfitri, V. (2023). Pengaruh Audit Internal, Kompetensi Auditor, Kesesuaian Kompensasi dan Whistleblowing System terhadap Pencegahan Fraud. *Postgraduate Manahement Journal*, 3(1), 36-48.
- Armstrong, G., & Kotler, P. (2022). *Marketing: An Introduction* (15 ed.). UK: Pearson.
- Bratton, J., Gold, J., Bratton, A., & Steele, L. (2021). *Human Resource Management: A Critical Approach* (7 ed.). London: Bloomsbury Publishing.
- Cahyadi, N., Sabtohadji, J., Alkadrie, S. A., Megawati, Khasanah, Djajasinga, N. D., & Lay, A. S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: CV Rey Media Grafika.
- COSO (2012). *Comment on Internal Control Over External Financial Reporting and Internal Control-Integrated Framework*. United States: Association Sections, Divisions, Boards, Teams.
- Diposentono, L., Zainal, V., & Hakim, A. (2023). Organizational Justice, Work Discipline, and Employee Performance: A Literature Review. *International Journal of Advanced Multidisciplinary (IJAM)*, 1(4), 327-334.
- Firnanda, R., Fariz, M., Pangestu, L. P., & Umar, H. (2019). *Sosial Humaniora*. Seminar Nasional Cendekiawan 5 (pp. 2111-2117). Jakarta: Universitas Trisaksi.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kuntadi, C., Puspita, B., & Taufik, A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencegahan Kecurangan: Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya, Kesesuaian Kompensasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sistem Informasi*, 3(1), 530-539.
- Lubis, D., & Budiwitjaksono, G. (2023). Analisis Pengendalian Internal, Kesadaran Anti-Fraud, dan Pengetahuan Fraud terhadap Pencegahan Fraud. *Jambura Economic Education Journal*, 5(1), 1-10.
- Maharani, V., & Wibowo, D. (2023). Peran Pengendalian Internal dalam Upaya Pencegahan Potensi Fraud pada PT. VTS. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 12(9), 1-15.
- Melasari, R., & Sukei. (2021). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Sistem Informasi Akuntansi dan Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Perbankan di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 10(2), 26-38.
- Meliana, M., & Hartono, T. (2019). *Fraud Perbankan Indonesia: Studi Eksplorasi*. Seminar Nasional Pakar ke-2 (pp. 1-7). Jakarta: Lembaga Penelitian Universitas Trisakti.
- Muhammad, R., & Ridwan. (2017). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, dan Efektifitas Pengendalian Internal terhadap Kecurangan Akuntansi Studi Pada BPR Kota Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 2(4), 136-145.
- Noholo, S., Amir, A. M., & Yusnita, N. (2021). Influence of Human Resources Competency and Prevention of Fraud against the Quality of Government Financial Statements in Gorontalo Province. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(4), 779-784.
- Nurhaeda, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 6(1), 109-123.

- Permana, S., Suhaya, Sabur, A., & Mulyadi, E. (2021). Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. *PERSPEKTIF : Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 54-68.
- Pracoyo, A., & Putriyanti, D. (2016). Assessment of Bank Health Level towards Profit Growth. *Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 8, 133-149.
- Pratama, S., & Permatasari, R. (2021). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor PT. Dua Kuda Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 38-47.
- Priandini, E., & Biduri, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Whistleblowing System, Moralitas Individu, dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Fraud dalam pengelolaan Dana BumDes di Kabupaten Sidoarjo. *InnovativeTechnologica:MethodicalResearchJournal*, 2(4), 1-13.
- Rahmadani, A., Nugroho, G., & Martaseli, E. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Whistleblowing, dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Pengelolaan Dana Desa. *AKUNTOTEKNOLOGI: Jurnal Ilmia Akuntansi dan Teknologi*, 15(2), 1-14.
- Sabil, R. A. (2023). Efikasi Diri Membangun Kesuksesan dalam Manajemen Perbankan. Yogyakarta: Nas Media Pustaka.
- Sarikhani, M., & Ebrahimi, F. (2021). Whistleblowing by accountants: an integration of the fraud pentagon and the extended theory of planned behavior. *Meditari Accountancy Research*, 30(6), 1740-1763.
- Sholehah, N. L., Rahim, S., & Muslim. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu dan Personal Culture terhadap Kecurangan Akuntansi. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(1), 40-54.
- Silaban, A., & Umar, H. (2023). The Influence of Compensation Justice Factors, Government Internal Control System, and Organizational Ethics and Corruption in The Government Sector with Law Enforcement as a Moderating Variable. *Jurnal Magister Akuntansi Trisakti*, 10(1), 65-82.
- Simbolon, R., Elviani, S., & Trisna, E. (2020). *Fraud dan Pencegahannya*. Purwokerto: Pena Persada.
- Stiawati, & Hidayatulloh, A. (2024). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pencegahan Fraud dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 5(2), 261-272.
- Stone, R., Cox, A., Gavin, M., & Carpini, J. (2024). *Human Resource Management (11 ed.)*. Brisbane: John Wiley & Sons.
- Sunaryo, K., S., I. P., & Raissa, S. (2019). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Sistem Informasi Akuntansi dan Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Aset (Akuntansi Riset)*, 11(1), 69-92.
- Suryani, T. (2017). *Manajemen Pemasaran Strategik*