

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

- 1. Pengendalian Internal tidak berpengaruh signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan.**

Hal ini ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar **0,318** yang lebih besar dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan pengendalian internal yang ada belum mampu secara efektif mencegah terjadinya kecurangan, sehingga keberadaan sistem pengendalian internal saja belum cukup tanpa dukungan faktor lain.

- 2. Whistleblowing tidak berpengaruh signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan.**

Dengan nilai p-value sebesar **0,802**, hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme whistleblowing belum berjalan optimal sebagai alat pencegahan kecurangan. Hal ini menegaskan bahwa sistem pelaporan pelanggaran belum memberikan dampak nyata dalam menekan praktik kecurangan.

- 3. Pengendalian Internal tidak mampu memoderasi pengaruh Moralitas Individu terhadap Pencegahan Kecurangan.**

Hal ini dibuktikan oleh nilai p-value sebesar **0,741**, yang menunjukkan bahwa keberadaan pengendalian internal tidak memperkuat hubungan antara moralitas individu dan pencegahan kecurangan. Temuan ini mengindikasikan bahwa moralitas individu merupakan faktor internal yang

berdiri sendiri dan tidak selalu dipengaruhi oleh sistem pengendalian formal.

4. **Whistleblowing tidak mampu memoderasi pengaruh Moralitas Individu terhadap Pencegahan Kecurangan.**

Dengan nilai p-value sebesar **0,235**, hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme whistleblowing belum dapat memperkuat peran moralitas individu dalam mencegah kecurangan. Hal ini dapat disebabkan oleh rendahnya pemanfaatan sistem pelaporan atau kurangnya rasa aman bagi pelapor.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Praktis**

1. Bagi organisasi, disarankan untuk tidak hanya berfokus pada penerapan pengendalian internal secara formal, tetapi juga meningkatkan kualitas implementasinya melalui pengawasan yang konsisten, evaluasi berkala, serta penegakan sanksi yang tegas. Pengendalian internal yang dijalankan secara nyata diharapkan dapat memperkecil celah terjadinya kecurangan.
2. Peningkatan moralitas individu perlu menjadi perhatian utama melalui program pelatihan etika, internalisasi nilai-nilai integritas, serta keteladanan pimpinan. Mengingat moralitas individu terbukti berperan penting dalam pencegahan kecurangan, penguatan aspek etika diharapkan mampu menciptakan perilaku kerja yang jujur dan bertanggung jawab.

3. Pengelolaan sistem whistleblowing perlu diperbaiki dengan memberikan jaminan perlindungan bagi pelapor, menjaga kerahasiaan identitas, serta membangun budaya organisasi yang mendukung keterbukaan. Dengan demikian, mekanisme whistleblowing dapat dimanfaatkan secara optimal sebagai alat pendukung pencegahan kecurangan.
4. Manajemen organisasi disarankan untuk mengintegrasikan pengendalian internal, penguatan etika, dan budaya organisasi yang berintegritas secara simultan. Pendekatan terpadu ini diharapkan lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari kecurangan.

### **5.2.2 Teoritis**

1. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi pencegahan kecurangan, seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, atau tekanan kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.
2. Pengembangan model penelitian dengan menempatkan variabel moralitas individu sebagai variabel mediasi atau variabel utama juga dapat dipertimbangkan, mengingat perannya yang dominan dalam mencegah kecurangan.
3. Penelitian di masa mendatang disarankan untuk memperluas objek dan jumlah sampel penelitian, agar hasil yang diperoleh memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi dan dapat diterapkan pada berbagai jenis organisasi.