



Jurnal Politeknik Caltex Riau

<https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/>

| e- ISSN : 2476-9460 (Online) | p- ISSN : 2085-0751 (Print)

Pengaruh *Whistleblowing System*, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan

Nyoria Anggraeni Mersa¹, Sailawati² dan Niken Elok Larasatining Malini³

¹Politeknik Negeri Samarinda, Departemen Akuntansi, email: nyoria@polnes.ac.id

²Politeknik Negeri Samarinda, Departemen Akuntansi, email: sailawati@polnes.ac.id

³Politeknik Negeri Samarinda, Departemen Akuntansi, email: nikeneloklarasatiningmalini@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *whistleblowing system*, sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan keadilan organisasi terhadap pencegahan kecurangan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Kriteria sampel yang digunakan yaitu pegawai negeri sipil pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 147 responden. Teknik analisis data menggunakan *structural equation model* (SEM) dengan aplikasi AMOS Version 22 dan SPSS ver 17. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *whistleblowing system*, sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

Kata kunci : *Budaya organisasi, Keadilan organisasi, Pencegahan kecurangan, Sistem pengendalian internal, Whistleblowing system*

Abstract

This research aims to determine the influence of the whistleblowing system, internal control systems, organization culture, and organization on fraud prevention. at the Office of Public Works, Spatial Planning and Public Housing in East Kalimantan Province. This research is a quantitative research using primary data obtained from questionnaires. The sampling is from 147 respondents at the Office of Public Works, Spatial Planning, and Public Housing in East Kalimantan Province. The analytical methods used are the structural equation model (SEM) with AMOS Version 22 and SPSS ver. 17. The result of this study indicates that a partially whistleblowing systems, internal control systems, organization culture, and organization justice have a positive and significant effect on fraud prevention.

Keywords: *Fraud prevention, Internal control systems, Organization culture, Organization justice, Whistleblowing systems.*

1. Pendahuluan

Kecurangan (*fraud*) merupakan tindakan sengaja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau bahkan lebih dari satu orang untuk mengambil keuntungan bagi dirinya sendiri atau kelompok. Salah satu bentuk kecurangan adalah korupsi. *Indonesian Corruption Watch* (ICW) mengemukakan, dari 14 lembaga paling korup, urutan pertama diduduki oleh pemerintah. (Alamsyah, dkk [1]). Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merupakan bagian dari sektor publik yang selalu disoroti karena pengelolaan anggaran mengalami kebocoran, Wardana, dkk [2]. Beberapa kasus *fraud*, diantaranya terjadi di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum (PU) yang merugikan negara hingga miliaran rupiah, sebagaimana yang dimuat dalam pemberitaan media Berita Hukum.com [3] dan Kaltim Tribun.com [4]. Beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk mencegah terjadinya kecurangan yaitu dengan adanya penerapan *whistleblowing system*, Wijaya, dkk [5], sistem pengendalian internal, Herman [6], dan budaya organisasi yang diterapkan dengan baik, Lorensa, dkk [7]. Selain itu, terdapat faktor lain yang bisa menjadi pencegah tindakan kecurangan yaitu keadilan organisasi, Sumbayak dan Hasan [8] dan Yuliana [9].

Beberapa peneliti yang fokus pada pencegahan kecurangan antara lain Wulandari dan Nuryatno [10], Wardana, dkk [11], Suastawan, dkk [12], dan Widiyarta, dkk [13] dengan hasil penelitian bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Sedangkan Wardana, dkk [11] dan Rizqa [14] membuktikan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zelmianti dan Anita [15], Widiyarta, dkk [13], dan Suastawan, dkk [12], menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Hakim and Sabil [16], Trihandini [17], dan Rizqa [14] yang menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Berdasarkan fenomena kasus kecurangan korupsi yang telah dikemukakan serta dikaitkan dengan penelitian sebelumnya mengenai upaya pencegahan praktik kecurangan maka perlu untuk melakukan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *whistleblowing system*, sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan keadilan organisasi terhadap pencegahan kecurangan.

2. Literatur Review

2.1 Teori Kecurangan

Menurut Tunggal [18], kecurangan (*fraud*) adalah mendapatkan keuntungan yang tidak jujur dari orang lain. Kecurangan seringkali menyangkut hal berikut ini: (a) suatu tekanan atau suatu dorongan untuk melakukan kecurangan, (b) suatu peluang yang dirasakan ada untuk melaksanakan kecurangan.

2.2 Pencegahan Kecurangan (*fraud*)

Menurut Nugroho [19] pencegahan kecurangan (*fraud*) adalah suatu upaya atau usaha untuk menolak atau menahan segala bentuk kecurangan (*fraud*) atau perbuatan curang yang dilakukan pegawai yang berdampak merugikan bagi organisasi/ perusahaan. Pencegahan dilakukan agar kecurangan dalam perusahaan tidak terjadi, sehingga cita-cita perusahaan akan tercapai dan membuat reputasi perusahaan menjadi lebih baik.

2.3 Whistleblowing System

Menurut Effendi [20], *Whistleblowing* adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan melawan hukum atau korupsi/perbuatan lain yang dapat merugikan perusahaan maupun pemangku kepentingan, yang disampaikan oleh personel/badan hukum dari internal/eksternal kepada pemimpin perusahaan agar dapat diambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Indikator *whistleblowing system* terdiri dari 3 aspek, menurut Komite Nasional Kebijakan Governance [21], yaitu aspek struktural, operasional, dan perawatan.

2.4 Sistem Pengendalian Internal

Definisi mengenai sistem pengendalian internal menurut Sujarweni [22], sistem pengendalian internal adalah suatu sistem yang dibuat untuk memberi jaminan keamanan bagi unsur-unsur yang ada dalam perusahaan. Selain itu, definisi sistem pengendalian internal menurut Herman [6], sistem pengendalian internal yang efektif merupakan komponen penting dalam manajemen organisasi, karena hal tersebut dapat membantu menjaga aset yang dimiliki oleh organisasi, keuangan dan manajerial dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku di organisasi, serta mengurangi risiko terjadinya kerugian, penyimpangan dan pelanggaran aspek kehati-hatian.

Budaya Organisasi

Menurut Yuliani [23], budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang di anut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagai besar cara mereka bertindak, budaya tersebut mewakili persepsi bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak, budaya tersebut memiliki persepsi bersama yang dianut oleh para anggota organisasi tersebut.

Keadilan Organisasi

Menurut Robins and Judge [24], keadilan organisasi didefinisikan sebagai persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja, terdiri dari atas keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan informasional dan keadilan interpersonal. Terdapat tiga indikator dalam keadilan organisasi menurut Herman [6] yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan metode analisis data yang digunakan yaitu *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan Amos Versi 22 dan SPSS V17. Berdasarkan data olahan Amos 22 yang meliputi *whistleblowing system*, sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan keadilan organisasi terhadap pencegahan kecurangan maka akan diketahui seberapa besar hubungan atau keterkaitan antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *convenience sampling*. Penentuan ukuran sampel pada penelitian ini mengacu pada Hair et al [26]. Jumlah item pernyataan yang digunakan adalah 21 item dikali dengan 7 sama dengan 147 responden yang berasal dari pegawai negeri sipil Dinas PUPR Provinsi Kalimantan Timur. Sedangkan untuk metode pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner yang berisi beberapa item pertanyaan.

4. HASIL PENELITIAN

Loading Factor

Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari setiap indikator yang dijadikan pengukur dari masing-masing variabel. Menurut Hair et al [26] muatan faktor standard $\geq 0,50$ adalah sangat signifikan.

Loading Factor Variabel Whistleblowing System (WS)

Hasil analisis faktor konfirmatori terhadap indikator-indikator dari variabel *whistleblowing system* (WS) yang terdiri aspek struktural (WS1), aspek operasional (WS2) dan aspek perawatan (WS3) dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Loading Factor Variabel Whistleblowing System (WS)

Indikator	Standardized Loading Factor	Rata-rata (Mean)	Keterangan
WS1	0,609	4,5	
WS2	0,612	4,3	Terkuat
WS3	0,601	4,4	
Rata-rata skor variabel		4,4	Sangat Tinggi

Loading Factor Variabel Sistem Pengendalian Internal (SPI)

Hasil analisis faktor konfirmatori terhadap indikator-indikator dari variabel sistem pengendalian internal (SPI) yang terdiri dari lingkungan pengendalian (SP1), aktivitas pengendalian (SP2), risiko (SP3), informasi dan komunikasi (SP4) dan pemantauan (SP5) dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2 Loading Factor Variabel Sistem Pengendalian Internal

Indikator	Standardized Loading Factor	Rata-rata (Mean)	Keterangan
SP1	0,615	4	
SP2	0,765	4,1	
SP3	0,691	4,2	
SP4	0,804	4,1	Terkuat
SP5	0,567	4	
Rata-rata skor variable		4,1	Tinggi

Loading Factor Variabel Budaya Organisasi

Hasil analisis faktor konfirmatori terhadap indikator-indikator dari variabel budaya organisasi yang terdiri dari BO1 (inovasi), BO2 (perhatian rinci), BO3 (orientasi hasil), BO4 (orientasi orang), BO5 (orientasi tim), BO6 (keagresifan), BO7 (stabilitas) dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Loading Factor Variabel Budaya Organisasi

Indikator	Standardized Loading Factor	Rata-rata (Mean)	Keterangan
BO1	0,583	4,4	
BO2	0,566	4,3	
BO3	0,842	4,1	Terkuat
BO4	0,663	4	
BO5	0,629	4,2	
BO6	0,64	4,3	
BO7	0,782	4,1	
Rata-rata skor variable		4,2	Sangat Tinggi

Loading Factor Variabel Keadilan Organisasi

Loading Factor pada variabel keadilan organisasi menggunakan 3 indikator yaitu keadilan distribusi (KO1), keadilan prosedural (KO2) dan keadilan interaksional (KO3). Hasil analisis faktor konfirmatori terhadap indikator-indikator dari variabel keadilan organisasi dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 *Loading Factor* Variabel Keadilan Organisasi

Indikator	<i>Standardized Loading Factor</i>	Rata-rata (Mean)	Keterangan
KO1	0,772	4,4	
KO2	0,858	4,4	Terkuat
KO3	0,544	4,1	
Rata-rata skor variable		4,3	Sangat Tinggi

Loading Factor Variabel Pencegahan Kecurangan

Loading Factor pada variabel pencegahan kecurangan menggunakan 3 indikator yaitu hasil analisis faktor yaitu PK1 (pengawasan), PK2 (tanggung jawab), dan PK3 (budaya jujur dan etika tinggi) dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 *Loading Factor* Variabel Pencegahan Kecurangan

Indikator	<i>Standardized Loading Factor</i>	Rata-rata (Mean)	Keterangan
PK1	0,525	4	
PK2	0,625	4,1	
PK3	0,694	4,3	Terkuat
Rata-rata skor variable		4,1	Tinggi

Hasil Uji Fit Model (Uji Kelayakan Model)

Uji fit model digunakan untuk mengukur kesesuaian model terhadap berbagai kriteria *goodness of fit index*. Adapun beberapa indeks kesesuaian dan *cut off value* yang digunakan untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak adalah sebagai berikut.

Tabel 4.6 Hasil Uji *Goodness of Fit Overall Model*

Goodness of Fit Index	Cut of Value	Hasil Model	Keterangan
Chi-Square	<df dengan $\alpha = 0,05$	223,657	Tidak fit
P-Value	$\geq 0,05$	0,013	Tidak Fit
RMR	$\leq 0,10$	0,028	<i>Very Good Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,041	Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,879	Adequate fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,843	Adequate fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,249	Fit
TLI	$\geq 0,95$	0,943	Good Fit
CFI	$\geq 0,95$	0,951	<i>Very good fit</i>

Hasil Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan software AMOS versi 22 dengan membandingkan nilai CR pada tabel dengan nilai kritisnya yaitu sebesar $\pm 1,96$ yang ditentukan dari *t* Tabel jika sebuah penelitian menggunakan jumlah responden lebih dari 100.

Hasil signifikan juga dapat dilihat dari nilai probabilitas (*p-value*) yang lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) yang ditentukan sebesar 0,05.

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien Standardized	Jalur	C.R. (Critical Ratio)	Probability	Keterangan
WS \Rightarrow PK	0,492		3,027	0,002	Signifikan
SPI \Rightarrow PK	0,283		2,374	0,018	Signifikan
BO \Rightarrow PK	0,233		2,327	0,020	Signifikan
KO \Rightarrow PK	0,256		2,701	0,007	Signifikan

PEMBAHASAN

Pengaruh *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel pencegahan kecurangan yang diterapkan pada Dinas PUPR Provinsi Kalimantan Timur, yang berarti semakin tinggi tingkat *whistleblowing system* diterapkan pada Dinas PUPR Provinsi Kalimantan Timur maka tingkat pencegahan kecurangan juga tinggi sehingga akan meminimalisir terjadinya kecurangan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Wardana,dkk [11], Sustawan,dkk [12], dan Widiyarta,dkk [13] yang membuktikan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

Adanya penerapan *whistleblowing system* di Dinas PUPR Provinsi Kalimantan Timur mengakibatkan para pegawai untuk lebih berhati-hati dalam segala tindakannya yang berkaitan dengan tindakan kecurangan, karena tindakan tersebut bisa saja dilaporkan oleh para pegawai lainnya yang menjadi *whistleblower*. Sehingga dengan adanya penerapan *whistleblowing system* akan meningkatkan upaya tindakan pencegahan kecurangan sehingga kecurangan dapat diminimalisir.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan, yang berarti semakin tinggi sistem pengendalian internal yang diterapkan maka semakin tinggi juga tindakan pencegahan kecurangan yang terjadi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Wardana,dkk [11] dan Rizqa [14] yang membuktikan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

Adanya sistem pengendalian internal yang terdapat pada Dinas PUPR Provinsi Kalimantan Timur dapat meminimalisir tindakan kecurangan, sehingga penerapan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan, yang berarti semakin tinggi penerapan budaya organisasi yang terdapat pada Dinas PUPR Provinsi Kalimantan Timur, maka semakin tinggi juga tindakan pencegahan kecurangannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Zelmianti dan Anita [15], Widiyarta,dkk [13], Suastawan,dkk [12], dan Rizqa [14] yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

Adanya penerapan budaya organisasi yang jujur pada pegawai Dinas PUPR Provinsi Kalimantan Timur menyebabkan tindakan rasionalisasi dapat dikurangi dan kecurangan dapat dicegah karena pegawai menganggap tindakan kecurangan merupakan hal yang tidak wajar.

Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan yang berarti bahwa semakin tinggi pegawai merasakan keadilan organisasi maka semakin tinggi juga tindakan pencegahan kecurangan yang terjadi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hakim and Sabil [16], Trihandini [17], dan Rizqa [14] yang menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

Tingginya rasa keadilan bagi pegawai dikarenakan Dinas PUPR Provinsi Kalimantan Timur telah menerapkan pemberian penghargaan atas tercapainya target kerja pegawai yang diatur dalam Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 04/Prt/M/2016 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat sehingga pegawai dapat merasakan keadilan sesuai dengan capaian target kerja masing-masing pegawai.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa *whistleblowing system*, sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan keadilan berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan di Dinas PUPR Provinsi Kalimantan Timur . Hal ini dibuktikan dengan perhitungan masing-masing variabel menunjukkan hasil pengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat diberikan untuk Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat (PUPR) yaitu agar melakukan evaluasi berkesinambungan mengenai *whistleblowing system*, sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan keadilan organisasi dalam rangka mencegah terjadinya kecurangan dengan cara melakukan audit rutin melalui audit internal maupun BPK serta dengan memaksimalkan pelayanan online terkait dengan pelelangan proyek dan penyedia jasa agar kegiatan dapat diketahui secara transparan dan proyek dapat berjalan efektif dan efisien.

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar memperluas populasi, dan meningkatkan sampel penelitian sehingga dapat diperoleh hasil penelitian dan menambah variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi pencegahan kecurangan seperti moralitas pegawai, ketaatan aturan akuntansi, integritas pegawai, kesadaran anti *fraud* dan peran auditor internal terhadap pencegahan kecurangan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] W. Alamsyah, L. Abid, and A. Sunaryanto, "Laporan Tren Penindakan Kasus Korupsi Tahun 2018," *Indones. Corrupt. Watch*, pp. 1–33, 2018.
- [2] I. G. A. K. Wardana, E. Sujana, and M. A. Wahyuni, "Pengaruh Pengendalian Internal , Whistleblowing System dan Moralitas Aparat Terhadap Pencegahan," vol. 1, 2017.
- [3] Berita Hukum.com, "Kasus Korupsi dan TPPU Dinas PU Kaltim," *Hukum.com, Berita*, 2014. [Online]. Available: http://m.beritahukum.com/detail_berita.php?judul=Kasus+Korupsi+dan+TPPU+Dinas+PU+Kaltim%2C+2+Terdakwa+Divonis+2%2C8+Tahun+Penjara.
- [4] Kaltim Tribun.com, "OTT KPK di Dinas PUPR Kalimantan Timur," 2019. [Online]. Available: <https://kaltim.tribunnews.com/2019/10/16/ott-kpk-di-kalimantan-timur-terkait-proyek-kementerian-pupr-begini-situasi-polda-kaltim?page=all>.
- [5] K. D. S. Wijaya, E. Sujana, and I. G. A. Purnamawati, "Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal , Akuntansi pada LPD di Kecamatan Gerokgak e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha," vol. 1, 2017.
- [6] L. A. Herman, "Pengaruh Keadilan Organisasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kecurangan," 2013.

- [7] Ch. N. Lorensa, S. Fallah, and M. Sanggenafa, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Peran Auditor Internal Struktur Pengendalian Internal Sebagai Variabel," vol. 13, no. November, pp. 13–25, 2018.
- [8] J. S. Sumbayak and Y. A. 'Mudrika A. Hasan, "Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan (Fraud)," 2017.
- [9] A. Yuliana, "Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan (Fraud)," 2016.
- [10] N. Wulandari and M. Nuryatno, "Terhadap Pencegahan Kecurangan The Effect Of Internal Control , Anti-Fraud Awareness , Integrity , Independence , And Professionalism," vol. 4, no. 2, pp. 117–125, 2018.
- [11] I. G. A. K. Wardana, E. Sujana, and M. A. Wahyuni, "Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing System Dan Moralitas Aparat Terhadap Pencegahan Fraud Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng," *E-journal SI Ak Univ. Pendidik. Ganesha*, vol. 8, no. 2, pp. 1–10, 2017.
- [12] I. M. D. P. Suastawan, E. Sujana, and N. luh G. Sulindawati, "Pengaruh Budaya Organisa, Proactive Fraud Audit, dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Bos," *e-journal SI Ak Univ. Pendidik. Ganesha*, vol. 1, no. 3, pp. 1–12, 2017.
- [13] K. Widiyarta, N. T. Herawati, and A. T. Atmadja, "Pengaruh Kompetensi Aparatur, Budaya Organisasi, Whistleblowing Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Pemerintah Desa Di Kabupaten Buleleng)," *e-Journal SI Ak Univ. Pendidik. Ganesha*, vol. 8, no. 2, pp. 1–12, 2017.
- [14] R. Rizqa, "Pengaruh Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan," 2019.
- [15] R. Zelmianti and L. Anita, "Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud," *J. Akunt. Multiparadigma*, vol. 8, no. november, pp. 67–76, 2015.
- [16] L. Hakim and Sabil, "The influence of internal auditors and organizational justice with company code of practice as moderating variables against fraud prevention through employee perceptions in PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk," *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, vol. 2018–March, pp. 2267–2288, 2018.
- [17] W. Trihandini, "Pengaruh Peran Auditor Internal dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan," 2019.
- [18] A. W. Tunggal, "Kecurangan dan Pencegahan Kecurangan," Jakarta: Harvarindo, 2016, p. 7.
- [19] V. O. Nugroho, "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Perilaku Etis Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pagilaran," 2015.
- [20] M. A. Effendi, "The Power of Good Corporate Governance: Teori dan Implementasi," 2nd ed., Rosidah, Ed. Jakarta Selatan: Salemba Empat, 2017.
- [21] KNKG, "Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran Whistleblowing System," Jakarta: Komite Nasional Kebijakan Governance, 2008.
- [22] V. W. Sujarweni, "Sistem Akuntansi," Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- [23] S. Yuliani, "Pengaruh Perilaku Tidak Etis, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi

- Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Instansi Pemerintahan Kab. Pasaman Barat),” 2018.
- [24] H. Sulaksono, “Budaya Organisasi dan Kinerja,” 1st ed., Deepublish, 2015.
- [25] S. P. Robbins and T. A. Judge, “Perilaku Organisasi,” Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- [26] J. et. al. Hair, *Multivariate Data Analysis*, 7th ed. United States: Pearson, 2010.
- [27] R. R. Allima Stefiana Insani, Abdul Hoyyi, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Mahasiswa Dalam Pemilihan Jurusan Menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) (Studi Kasus di Jurusan Statistika Universitas Diponegoro Semarang),” *J. Gaussian*, vol. 3, no. 2012, pp. 537–546, 2014.