

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL,
WHISTLEBLOWING SYSTEM, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP PENCEGAHAN *FRAUD***



SKRIPSI

Oleh :

Nama: Tiya Saaniyaturohmah

No. Mahasiswa: 20312278

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2023

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL,
WHISTLEBLOWING SYSTEM, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP PENCEGAHAN *FRAUD***

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan
Ekonomika UII

Oleh:

Nama: Tiya Saaniyaturohmah

No. Mahasiswa: 20312278

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, 18 Desember 2023

Penulis,



(Tiya Saaniyaturohmah)

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL,
WHISTLEBLOWING SYSTEM, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP PENCEGAHAN *FRAUD***

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

Nama : Tiya Saaniyaturohmah

No. Mahasiswa : 20312278

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal, 18 Desember 2023

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mahmudi', is positioned above the printed name of the supervisor.

(Dr. Mahmudi, S.E., M.Si., Ak., CMA, CA.)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fb@uii.ac.id
W. fb.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Ganjil 2023/2024, hari Jum'at, tanggal 05 Januari 2024, Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir/Skripsi yang disusun oleh:

Nama : TIYA SAANIYATUROHMAH
NIM : 20312278
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Whistleblowing System, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Pencegahan Fraud
Dosen Pembimbing : Mahmudi, Dr., M.Si., CMA.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir (Skripsi) tersebut dinyatakan:

Lulus

Nilai : A
Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji:

Ketua Tim : Mahmudi, Dr., M.Si., CMA.
Anggota Tim : Arief Rahman, SE., SIP., M.Com., Ph.D

Yogyakarta, 08 January 2024

Ketua Program Studi Akuntansi,



Prof. Rifqi Muhammad, SE., SH., M.Sc., Ph.D., SAI
NIK. 033120104

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Whistleblowing System, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Pencegahan Fraud

Disusun oleh : TIYA SAANIYATUROHMAH

Nomor Mahasiswa : 20312278

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Jum'at, 05 Januari 2024

Penguji/Pembimbing Skripsi : Mahmudi, Dr., M.Si., CMA.

Penguji : Arief Rahman, SE., SIP., M.Com., Ph.D



Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFA, CertIPSAS.

MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan(yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.”

(Q.S Al-Insyirah [94]: 5-8)

“Great things are not done by impulse, but by a series of small things brought together.”

-Vincent van Gogh

“Jadilah yang terbaik dari yang terbaik”

-Muhammad Muslih

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”

(Q.S Ar-Ra'd [13]: 11)

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah *rabbil'alamin*, puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, *Whistleblowing System*, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Pencegahan *Fraud*”**. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW dengan segala keistimewaannya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat dalam berperilaku dan menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain.

Tiada kata yang dapat disampaikan dan diucapkan oleh penulis selain kata syukur. Akhirnya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan sebaik dan semaksimal mungkin walaupun masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan ini. Penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu serta membimbing dengan memberikan doa, dukungan, motivasi, semangat, masukan, serta nasihat membangun bagi penulis. Terima kasih dari hati yang terdalam serta penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada:

1. Allah SWT yang telah memberrikan rahmat-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

2. Nabi Muhammad SAW, sebagai junjungan kita yang selalu merindukan umatnya dan sebagai suri tauladan bagi seluruh umat di muka bumi. Semoga ketauladanan beliau selalu menjadikan pedoman bagi penulis untuk selalu senantiasa memperbaiki dan meningkatkan kualitas diri serta selalu mendekatkan diri kepada Allah SWT.
3. Kedua orang tua saya yang sangat saya cintai dan sayangi, Ibu Marmiyanti dan Bapak Muhammad Muslih. Saya ucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas doa, dukungan, perhatian, kasih sayang, dan nasihat yang selalu menyemangati, serta kesabaran dalam mendidik dan membesarkan saya hingga saat ini agar menjadi manusia yang bermanfaat bagi orang lain.
4. Kakak saya yang telah membantu memberikan saran dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Mahmudi, S.E., M.Si., Ak., CMA, CA., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan sabar membimbing, mengarahkan, dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Saya sangat berterimakasih atas kesabaran, kritik, masukan, dan waktu yang sangat bermanfaat sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak Johan Arifin, SE, M.Si, Ph.D, CFrA, CIPSAS, selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
7. Bapak Rifqi Muhammad, S.E., S.H., M.Sc., Ph.D., SAS, ASPM, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

8. Seluruh dosen dan staff di Program Studi Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu, bantuan, pengalaman, dan pelajaran bagi penulis selama berkuliah.
9. Rei Sultan Abubakar yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan doa, serta selalu menemani dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini. Menjadi pendengar yang baik dari semua keriwahan dan kecengenan selama pengerjaan skripsi serta selalu memberikan semangat skripsi ini akan selesai dengan baik.
10. Sahabatku, Layly Rahmawati yang menjadi teman seperjuangan dari awal perkuliahan hingga saat ini yang selalu menjadi tempat curhat dan kecengenan ini atas keriwahan dalam pengerjaan skripsi ini. Makasih banyak sudah menemani wawancara secara kuliah 3 sks yang awalnya dijadikan akan skripsi kualitatif yang akhirnya tidak terpakai.
11. Sahabat-sahabatku Arisan Harley yang dipertemukan dari awal perkuliahan, Layly, Puspa, Vetri, Rei, Fitho, Naufal, Dani, Daffa, Iqbal, Isnanda dan Havis. Banyak momen yang sudah dihabiskan dari awal perkuliahan hingga saat ini dengan hubungan persahabatan yang sangat akrab yang sudah menjadi bagian seperti keluarga sendiri, selalu ada dalam keadaan apapun, senang maupun sedih. Bersyukur dipertemukan dengan teman yang super baik dan supportif serta positif seperti mereka.
12. Sahabat-sahabatku Anak Rantau Tanggung, Sheilla, Sabrina, dan Ijul yang diakrabkan setelah lulus SMA padahal satu sekolah wkwkwk. Terimakasih

sudah memberikan dukungan, semangat, dan doa serta menjadi tempat bercerita atas segala keriwehan yang terjadi.

13. Teman-teman KKN Unit 533 yang sudah memberikan pengalaman kehidupan tersendiri selama satu bulan bagi penulis.
14. Terimakasih kepada seluruh responden yang telah membantu penulis dalam mengisi kuesioner yang dijadikan kepentingan penulis dalam penelitian ini.
15. Semua pihak yang telah memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang telah banyak membantu penulis dari awal perkuliahan hingga saat ini.

Kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Penulis berdoa semoga segala kebaikan yang diperbuat dibalas oleh Allah SWT. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan dalam penyusunan skripsi ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharap saran dan kritik yang membangun guna menyempurnakan penelitian ini. Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 15 Desember 2023

Penulis,

(Tiya Saaniyaturohmah)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	iii
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI.....	iv
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GRAFIK	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
<i>ABSTRACT</i>	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Bagi Praktisi.....	10
1.4.2 Bagi Akademisi.....	11
1.5 Sistematika Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Teori Institusional (Kelembagaan)	12
2.2 Teori Keagenan (<i>Agency Theory</i>).....	13
2.3 <i>Fraud</i>	14
2.3.1 Definisi <i>Fraud</i>	14
2.3.2 Jenis Kecurangan	16
2.3.3 Teori Pendorong Terjadinya <i>Fraud</i>	18
2.4 Sistem Pengendalian Internal	22
2.4.1 Pengertian Sistem Pengendalian Internal	22
2.4.2 Tujuan Pengendalian Internal	23
2.4.3 Fungsi Pengendalian Internal	23

2.4.4 Komponen Pengendalian Internal.....	24
2.4.5 Unsur-Unsur Pengendalian Internal	26
2.5 <i>Whistleblowing System</i>	26
2.5.1 Pengertian <i>Whistleblowing System</i>	26
2.5.2 Jenis <i>Whistleblowing System</i>	28
2.5.3 Efektivitas Penerapan <i>Whistleblowing System</i>	28
2.5.4 Jaminan Perlindungan <i>Whistleblowing System</i>	29
2.6 Gaya Kepemimpinan.....	31
2.6.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	31
2.6.2 Jenis Gaya Kepemimpinan	32
2.7 Kajian Terdahulu	33
2.8 Hipotesis Penelitian.....	35
2.8.1 Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (<i>fraud</i>).....	35
2.8.2 Pengaruh <i>whistleblowing system</i> terhadap pencegahan kecurangan (<i>fraud</i>).....	37
2.8.3 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pencegahan kecurangan (<i>fraud</i>)	38
2.9 Kerangka Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Populasi dan Sampel	40
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.2.1 Jenis dan Sumber Data	42
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	43
3.3.1 Variabel Independen	43
3.3.2 Variabel Dependen.....	47
3.4 Metode Analisa Data	49
3.4.1 Uji Statistik Deskriptif.....	49
3.4.2 Uji Kualitas Data	49
3.4.3 Uji Asumsi Klasik.....	50

3.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda	51
3.4.5 Uji Hipotesis	52
BAB IV PEMBAHASAN.....	54
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	54
4.2 Analisis Karakteristik Responden	55
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin.....	56
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	58
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan	58
4.3 Uji Statistik Deskriptif	59
4.4 Uji Kualitas Data	61
4.4.1 Uji Validitas Data.....	61
4.4.2 Uji Reliabilitas	63
4.5 Uji Asumsi Klasik	65
4.5.1 Uji Normalitas	65
4.5.2 Uji Multikolinearitas.....	66
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	67
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda	68
4.7 Uji Hipotesis.....	71
4.7.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	71
4.7.2 Uji F.....	72
4.7.3 Uji t (Signifikansi Parameter Individual)	73
4.8 Pembahasan Hipotesis.....	74
4.8.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>)	74
4.8.2 Pengaruh <i>Whistleblowing System</i> terhadap Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>).....	76
4.8.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>).....	78
BAB V PENUTUP.....	82

5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Keterbatasan	83
5.3 Saran.....	84
5.4 Implikasi Penelitian.....	85
5.4.1 Bagi Instansi dan Perusahaan	85
5.4.2 Bagi Pemerintah.....	85
5.4.3 Bagi Akademisi.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	87
Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian	93
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	101
Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian	106
Lampiran 4 Uji Statistik Deskriptif.....	121
Lampiran 5 Uji Kualitas Data	122
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik	127
Lampiran 7 Analisis Regresi Linear Berganda	129
Lampiran 8 Uji Hipotesis.....	130

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1. 1 Tren Korupsi 2018-2022.....	2
Grafik 1. 2 Tren Potensi Kerugian Keuangan Negara Tahun 2018-2022	3

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Fraud Tree	16
Gambar 2. 2 Fraud Hexagon	21
Gambar 2. 3 Kerangka Penelitian	39

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Daftar SKPD yang dijadikan sampel	41
Tabel 3. 2 Pertanyaan variabel sistem pengendalian internal	44
Tabel 3. 3 Pertanyaan variabel whistleblowing system	46
Tabel 3. 4 Pertanyaan variabel Gaya Kepemimpinan	47
Tabel 3. 5 Pertanyaan Variabel Pencegahan Kecurangan	48
Tabel 4. 1 Hasil Pengembalian Distribusi Kuesioner	54
Tabel 4. 2 Hasil Penyebaran di SKPD Pemerintah Daerah DIY	55
Tabel 4. 3 Jenis Kelamin Responden	56
Tabel 4. 4 Usia Responden.....	56
Tabel 4. 5 Pendidikan Terakhir Responden.....	57
Tabel 4. 6 Pengalaman Kerja Responden.....	58
Tabel 4. 7 Posisi/Jabatan Responden	59
Tabel 4. 8 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	60
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas	62
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	66
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heterokedastisitas	68
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	72
Tabel 4. 16 Hasil Uji F	73
Tabel 4. 17 Hasil Uji t	74

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of the internal control system, whistleblowing system, and leadership style on fraud prevention. The sampling technique used a purposive sampling technique, with the criteria being employees in the DIY Regional Government who had worked for a minimum of 5 years. The sample in this study amounted to 104 respondents. This research uses quantitative methods with multiple linear regression analysis techniques and hypothesis testing using the coefficient of determination (R^2), F test, and t test. Data processing in this research uses the SPSS version 25 program. The results of this research show that the internal control system and leadership style have a positive and significant effect on fraud prevention. The whistleblowing system has a positive, but not significant, influence on fraud prevention. Simultaneously, the internal control system, whistleblowing system and leadership style have a significant impact on fraud prevention.

Keywords: *Internal Control System, Whistleblowing System, Leadership Style, and Fraud Prevention.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan gaya kepemimpinan terhadap pencegahan *fraud*. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria adalah pegawai di Pemerintah Daerah DIY yang bekerja minimal 5 tahun. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 104 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), Uji F , dan Uji t . Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. *Whistleblowing system* memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Secara simultan sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan gaya kepemimpinan memiliki signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

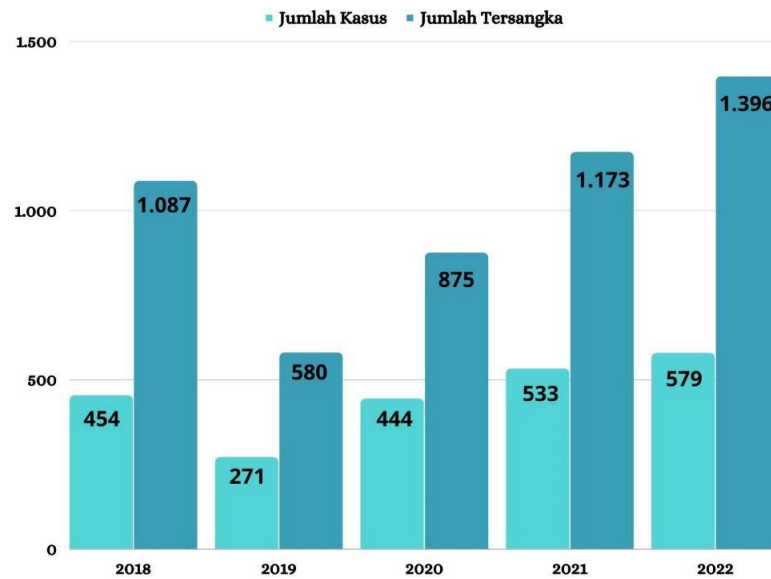
Kata Kunci : *Sistem Pengendalian Internal, Whistleblowing System, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Pencegahan Fraud.*

BAB I **PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi salah satunya pada sektor publik pasti memiliki kewajiban atau tuntutan dalam menetapkan peraturan yang dipergunakan untuk kepentingan umum. Organisasi sektor publik menjadi penggerak untuk menjalankan aspirasi dari masyarakat. Pelaksanaan kewajiban tersebut menjadi cara meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan yang sedang dijalankan. Hal ini dapat direalisasikan dengan menciptakan kepuasan dari masyarakat melalui pelaksanaan pemerintahan yang baik. Namun, faktanya masih ditemukan penyimpangan atau kecurangan dalam pelaksanaan pemerintah yang mana tidak sesuai dengan harapan dari masyarakat.

Kecurangan atau yang lebih dikenal dengan *fraud* menurut *Association of Certificated Fraud Examiners* (2016) adalah perbuatan melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu, seperti manipulasi atau memberikan pernyataan palsu kepada pihak lain. Secara hukum *fraud* merupakan tindakan yang disengaja untuk membohongi orang lain yang dapat menyebabkan kerugian ekonomi (Lestari et al., 2019). Hal tersebut menjadi salah satu sumber ancaman pada sektor privat dan sektor publik. Pada sektor privat, kecurangan yang sering terjadi yaitu ketidaktepatan dalam membelanjakan dana yang masuk. Sedangkan pada sektor publik, kecurangan yang sering terjadi dalam bentuk kebocoran anggaran pendapatan dan belanja negara.

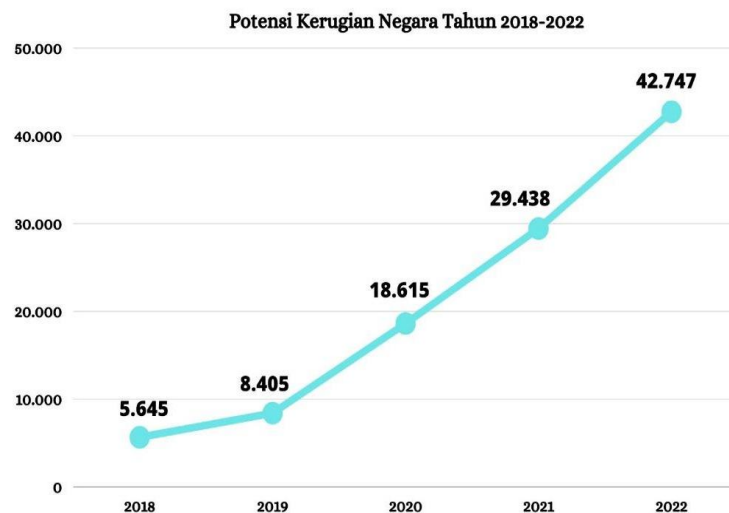


Grafik 1. 1 Tren Korupsi 2018-2022

Sumber : Indonesia Corruption Watch (2023)

Berdasarkan hasil penelitian (Anandya & Easter, 2023) dari data *Indonesia Corruption Watch* 2023, terdapat 579 kasus korupsi yang telah diproses di Indonesia sepanjang tahun 2022. Jumlah korupsi meningkat 8,63% dibandingkan tahun sebelumnya sebanyak 533 kasus. Sebanyak 1.396 orang menjadi tersangka dalam kasus korupsi di Indonesia. Dimana pegawai pemerintah daerah menduduki peringkat pertama dalam menyumbang kasus kecurangan di Indonesia yaitu sebanyak 365 kasus. Contoh kasus nyata yang terjadi yaitu korupsi Stadion Mandala Krida di tahun 2016-2017. Komisi pemberantas korupsi (KPK) melakukan eksekusi kepada tiga orang tersangka korupsi pembangunan Stadion Mandala Krida yang menggunakan APBD Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Tiga tersangka tersebut menjabat sebagai Kepala Bidang Pendidikan Khusus Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY yaitu Edy Wahyudi yang

merangkap menjadi Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), Direktur Utama PT Permata Nirwana Nusantara, dan Direktur Utama PT Arsigraphi Sugiharto (SGH). Kasus ini menyebabkan kerugian negara sebesar Rp 31,7 Miliar (Rassat, 2023).



Grafik 1. 2 Tren Potensi Kerugian Keuangan Negara Tahun 2018-2022

Sumber: Indonesia Corruption Watch (2023)

Berdasarkan grafik diatas kerugian keuangan mencapai negara sekitar Rp 42.747.547.825.049 (Rp 42, 747 Triliun) yang telah diungkap penegak hukum, Rp 693.356.412.284 (Rp 693 Miliar) dari nilai suap dan gratifikasi, Rp 11.926.507.750 (Rp 11,9 Miliar) dari potensi nilai pemerasan, dan sekitar Rp 955.980.000.000 (Rp 955 Miliar) dari pencucian uang. Dimana, kecurangan di sektor pemerintah menduduki peringkat ketiga setelah sektor desa dan sektor utilitas dengan jumlah kasus 54 kecurangan yang menyebabkan kerugian negara sebesar Rp 238.864.223.983. Survei yang dikeluarkan *Transparency International Indonesia* 2023 terkait persepsi korupsi menyatakan bahwa pada tahun 2022 Indonesia

mengalami penurunan skor dari 38 menjadi 34. Peningkatan kasus kecurangan dan penurunan indeks persepsi korupsi menjadi masalah penting yang harus diatasi.

Pendorong kecurangan tersebut dapat dicegah jika individu mempunyai sikap moral yang tinggi dalam membedakan tindakan yang benar dan salah. Selain itu, pemerintah juga telah melakukan upaya dalam mencegah *fraud* dalam bentuk korupsi. Upaya pemerintah tersebut berupa sinkronisasi perundang-undangan atau penataan regulasi, pembinaan sumber daya manusia, dan digitalisasi pemerintah (Lemhanas, 2023). Peningkatan kasus kecurangan yang ada harus dapat diatasi dengan pencegahan yang dilakukan oleh organisasi terkait dan pemerintah.

Sistem pengendalian internal adalah salah satu faktor yang dapat digunakan dalam mencegah terjadinya *fraud* dimana proses pengendalian internal dibuat untuk memberikan jaminan terhadap unsur-unsur yang ada di dalam suatu organisasi (Kuntadi et al., 2022). Berdasarkan PP No 6 Tahun 2008, sistem pengendalian intern adalah proses integral atas tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berkelanjutan oleh manajemen dan semua pegawai dalam menciptakan keyakinan yang memadai terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, pengamanan aset negara, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Sedangkan, sistem pengendalian intern pemerintah fokus pada tingkatan pemerintah pusat dan pemerintah daerah secara menyeluruh. Sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP) terkandung unsur-unsur yang harus dilaksanakan yaitu lingkungan, pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Lemahnya sistem pengendalian intern menyebabkan kemungkinan keseluruhan kegiatan tidak akan berjalan dengan

efektif yang menyebabkan adanya penyelewengan yang dilakukan oleh seluruh individu dalam organisasi. Sebaliknya, jika SPIP diimplementasikan dengan baik maka akan mengurangi terjadinya kasus kecurangan. Pengendalian intern menjadi faktor yang penting dalam suatu organisasi untuk menjaga kelangsungan dalam organisasi dan pencapaian tujuan organisasi tersebut. Selain itu, sistem pengendalian penting untuk menjalankan tata kelola organisasi yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, semua pimpinan dan karyawan diwajibkan memiliki kesadaran dalam memahami pentingnya pengendalian internal.

Isma Yatun selaku ketua BPK, saat menyerahkan ikhtisar hasil pemeriksaan semester (IHPS) I tahun 2022 kepada Puan Maharani sebagai ketua Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) yaitu “sebanyak 51,8% atau 8.116 permasalahan merupakan ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan sebesar Rp 17,33 Triliun, 44,8% atau 7.020 permasalahan berkaitan dengan kelemahan sistem pengendalian internal, dan 3,4% atau 538 permasalahan terkait ketidakhematan, ketidakefisienan, dan ketidakefektifan sebesar Rp 1,04 Triliun” (BPK RI, 2022). Fakta tersebut harus menjadi perhatian penting bagi masyarakat supaya kesadaran akan penerapan sistem pengendalian internal dapat diterapkan oleh semua pimpinan dan karyawan di dalam suatu organisasi.

Whistleblowing system juga berperan dalam mencegah terjadinya *fraud* (Megawati, 2023). Berdasarkan Komite Nasional Kebijakan Governance (2008), *whistleblowing system* adalah pengungkapan pelanggaran atau pengungkapan tindakan yang melanggar hukum dan suatu perbuatan yang tidak beretika sehingga

dapat merugikan organisasi yang kemungkinan dapat dilakukan oleh pimpinan atau karyawan di dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat memberikan pengaruh bagi setiap individu yang ada di dalam organisasi untuk mengadukan pelanggaran atau kecurangan yang ada dari pihak internal sehingga *fraud* dapat dicegah dan kasus *fraud* dapat berkurang.

Semakin canggihnya teknologi, sarana informasi yang diberikan pemerintah untuk melakukan transparansi terkait segala hal di dalam pemerintah pastinya juga harus semakin baik salah satunya dengan menyediakan masyarakat mengenai pelaporan kasus kecurangan. Harapannya dengan pemerintah memfasilitasi sarana terkait pelaporan tindak kecurangan, masyarakat dapat memberanikan dan lebih berperan dalam pelaporan kasus kecurangan. Pelaksanaan *whistleblowing system* ini diharapkan dapat menjadikan pemerintah yang bebas dari tindak kecurangan.

Whistleblowing system juga merupakan salah satu bentuk dalam tata kelola pemerintah dalam mencegah kecurangan (Amiran et al., 2017). Pelaksanaan sistem yang efektif akan mendorong orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut dapat melaporkan tindakan kecurangan yang terjadi. Chairi et al., (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh pada pencegahan *fraud*. Oleh karena itu, *whistleblowing system* penting dalam pencegahan kecurangan, utamanya jika penerapan dalam pemerintahan baik maka akan memberikan dampak baik bagi kesejahteraan masyarakat.

Penyebab lain tindakan kecurangan adalah gaya kepemimpinan (Indrapraja et al., 2021). Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin di dalam

organisasi menjalankan roda kepengurusannya yang mana penting untuk mempengaruhi orang-orang yang ada didalamnya (Rifki, 2022). Tindakan kecurangan kemungkinan akan berkurang dan dapat dicegah jika penerapan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi dijalankan dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat (Dianingtyas Sudibyo & Putri, 2022) yang menyatakan bahwa gaya yang diterapkan pemimpin dalam organisasinya akan berpengaruh terhadap kinerja orang-orang yang ada di dalamnya termasuk terjadinya tindakan kecurangan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat mempengaruhi orang-orang yang ada di dalamnya untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Kepemimpinan di dalam suatu organisasi yang tidak dijalankan dengan baik pastinya akan memberi pengaruh negatif pada organisasi tersebut, salah satunya adalah memberikan kesempatan orang-orang yang ada di dalamnya untuk berbuat kecurangan. Pegawai akan cenderung melakukan tindakan kecurangan jika tidak ada komitmen di dalam organisasi tersebut. Tindakan kecurangan dapat dilakukan oleh siapapun yang ada di dalam organisasi, dapat dilakukan baik oleh pemimpin atau pegawainya. Jika seorang pegawai mempunyai pemikiran atau pandangan yang buruk dari gaya kepemimpinan di organisasi tersebut, maka akan mempengaruhi pegawainya dalam melakukan kecurangan. Semakin tinggi posisi pegawai di dalam organisasi tersebut lebih besar kemungkinannya untuk melakukan tindakan kecurangan dikarenakan mereka mempunyai kapabilitas dalam mempengaruhi keputusan dan kebijakan orang-orang yang dibawahnya (Wijayanto, 2020). Kecurangan yang dilakukan oleh pemimpin ataupun pemilik

organisasi dapat memberikan dampak negatif yaitu kecurangan dapat menjadi pembenaran (*rationalization*) dan bisa menjadi sebuah tekanan (*pressure*) bagi para pegawainya yang selaras dengan teori dari *triangle fraud* (Hardinto et al., 2020). Oleh karena itu, seorang pemimpin dimanapun utamanya di pemerintahan harus menerapkan gaya kepemimpinan yang baik sehingga kemungkinan kasus kecurangan bisa dicegah.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan pengambilan data menggunakan kuesioner yang disebar kepada responden yang dituju. Pengumpulan data dilakukan di Pemerintah Daerah DIY yang menjadi objek penelitian. Pemerintahan daerah dijadikan sebagai objek penelitian karena mempunyai peran yang kompleks dan penting dalam melakukan pengawasan dan pembantuan terhadap instansi-instansi yang ada di daerah (Naulita D.M., 2020). Selain itu, struktur organisasi pemerintah daerah sangat kompleks sehingga sesuai untuk objek penelitian dan Pemerintah Daerah DIY dapat membuktikan bahwa tingkat kecurangan yang rendah dapat didukung dengan organisasi yang baik.

Dari penjelasan diatas penelitian ini menggabungkan variabel sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan gaya kepemimpinan yang diambil dari penelitian sebelumnya. Melati, Agustiawan, dan Rodiah (2022) melakukan penelitian dengan menentukan variabel independen budaya organisasi, *proactive fraud audit*, *whistleblowing*, dan pengendalian internal terhadap variabel dependen yaitu pencegahan *fraud*. Dalam penelitian ini, menyatakan bahwa *whistleblowing* berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Sedangkan, pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Berdasarkan penelitian tersebut, peneliti akan menggabungkan variabel-variabel sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan gaya kepemimpinan. Penelitian menambahkan variabel independen gaya kepemimpinan untuk mengkaji pencegahan kecurangan untuk membuktikan variabel independen lainnya terhadap pencegahan *fraud*.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan variabel independen yaitu sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu pencegahan *fraud*. Hal ini dilakukan karena terdapat hasil yang tidak konsisten pada penelitian sebelumnya, sehingga pada penelitian ini akan mengkaji ulang variabel tersebut dengan objek dan lingkup yang berbeda. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, *Whistleblowing System*, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Pencegahan *Fraud*”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah :

1. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh dalam pencegahan *fraud* di Pemerintah Daerah DIY?
2. Apakah *whistleblowing system* berpengaruh dalam pencegahan *fraud* di Pemerintah Daerah DIY?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh dalam pencegahan *fraud* di Pemerintah Daerah DIY?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan fraud di Pemerintah Daerah DIY.
2. Menganalisis pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan fraud di Pemerintah Daerah DIY.
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pencegahan fraud di Pemerintah Daerah DIY.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan harapannya dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Bagi Praktisi

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait penerapan sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan gaya kepemimpinan di pemerintahan dalam upaya pencegahan kecurangan. Hal ini, diharapkan dapat menjadi wawasan dan pertimbangan bagi pihak pemerintahan dalam menjalankan pemerintahan yang baik sehingga tindak kecurangan dapat dicegah dan masyarakat semakin sejahtera. Sehingga, dengan penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk memotivasi seorang pemimpin selaku penggerak dalam tata kelola pemerintahan untuk menjalankan tugas dengan baik.

1.4.2 Bagi Akademisi

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberi manfaat akademi yang dapat dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian terkait pencegahan tindakan kecurangan. Selain itu, dapat memberikan wawasan kepada pembaca dan diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana pengembangan ilmu.

1.5 Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Mencakup latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Mencakup landasan teori penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Selain itu, menjelaskan kajian terdahulu terkait penelitian serupa yang data dijadikan referensi dalam penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Mencakup uraian metode yang akan digunakan dalam pengumpulan dan pengolahan data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Mencakup penjelasan hasil dari data dari penelitian yang dilakukan. Selain itu, memberikan paparan dalam pemecahan masalah dari rumusan masalah yang ada.

BAB V PENUTUP

Mencakup kesimpulan dan saran dari penelitian bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Teori Institusional (Kelembagaan)

Teori institusional atau teori kelembagaan berdasar pada terbentuknya organisasi yang disebabkan oleh tekanan lingkungan institusional yang dapat menyebabkan terjadinya institusionalisasi (Nadila et al., 2021). Lingkungan institusional terdiri dari berbagai aturan sosial dan budaya dimana setiap organisasi harus menaati hal tersebut sehingga legitimasi dapat tercapai dan kelangsungan organisasi berjalan dengan lancar. Legitimasi adalah lingkungan organisasi yang dijadikan sebagai norma dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi tindakan dan perilaku organisasi (Romandiyah, 2019). Dimana, kelangsungan organisasi dapat terjadi pada lingkup organisasi yang luas dan nyaman serta dapat saling mempengaruhi bentuk setiap organisasi dalam proses institusionalisasi. Hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku organisasi dan ataupun keputusan yang akan diambil oleh organisasi.

Teori institusional menjadi salah satu pilihan dalam memahami proses perubahan dan perkembangan suatu organisasi. Sebuah organisasi pasti memerlukan struktur formal. Struktur organisasi formal dijadikan sebagai cerminan aturan institusional yang dirasionalisasi (Meyer et al., 1977). Dimana, aturan institusional yang dijalankan akan memperoleh legitimasi, sumber daya, stabilitas, dan meningkatkan kelangsungan hidup. Hal ini, menyebabkan organisasi didorong untuk menerapkan praktik dan prosedur yang baru dengan konsep kerja organisasi yang telah dilembagakan dan dirasionalisasikan dalam masyarakat.

Aktivitas, struktur atau sistem yang dianggap terbaik dari organisasi sebelumnya menurut dapat menimbulkan tekanan organisasi baru untuk mengikutinya (DiMaggio & Powell, 1983). Tekanan ini mendorong organisasi lebih banyak untuk meningkatkan legitimasinya dibandingkan meningkatkan kinerja (Meyer et al., 1977). Tekanan ini menyebabkan organisasi yang beroperasi di sektor yang sama akan cenderung memiliki bentuk dan proses yang serupa, yang disebut dengan *institutional isomorphism* (DiMaggio & Powell, 1983).

Sosiolog DiMaggio & Powell (1983), mengidentifikasikan tiga tekanan *institutional isomorphism* yaitu *coercive isomorphism*, *mimetic isomorphism*, dan *normative isomorphism*. Menurut (Guth, 2017) *coercive isomorphism* biasanya berasal dari organisasi eksternal yang kuat sehingga dapat memaksa organisasi lain dalam mengadopsi praktik yang ada, *mimetic isomorphism* terjadi saat sebuah organisasi tidak secara pasti dapat meniru dan memodelkan organisasi lain agar terlihat rasional, dan *normative isomorphism* biasanya berasal dari profesionalisasi diantara anggota dalam pekerjaan yang tersebar di seluruh organisasi. Melalui tekanan *institutional isomorphism*, dapat dijelaskan mengenai proses-proses dalam mencari legitimasi dan kelangsungan hidup sebuah organisasi.

2.2 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori keagenan cukup terkenal digunakan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian Jensen & Meckling (1976), teori keagenan didefinisikan sebagai hubungan antara dua pihak yaitu pemilik (prinsipal) yang melibatkan pihak lain yang disebut agen (managemen). Prinsipal menjadi pihak yang mempunyai

kewenangan dalam memberikan tugas kepada agen untuk bertindak atas nama prinsipal, sedangkan agen bertugas dalam mengelola organisasi dan menjalankan tugas yang diberikan oleh prinsipal (Eisenhardt & Eisenhardt, 1989).

Penelitian yang dilakukan oleh Hill & Jones (1997), menyatakan bahwa dalam teori keagenan kemungkinan akan muncul perbedaan atau konflik kepentingan antara prinsipal dan agen. Prinsipal mempunyai kepentingannya untuk mengembangkan organisasinya, sedangkan agen mempunyai tujuan pribadi yang kemungkinan dapat melakukan tindakan menyimpang atau membuat keputusan yang tidak selalu memenuhi kemauan prinsipal. Dalam meminimalisir dampak dari perbedaan kepentingan tersebut, prinsipal akan memberikan insentif yang tepat agar agen tidak melakukan tindakan yang menyimpang (Jensen & Meckling, 1976). Dengan demikian, teori agensi digunakan untuk menciptakan *performance evaluation role* sehingga agen dapat melaksanakan tugas dengan maksimal dan dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan antara prinsipal dan agen sehingga dapat tercapai keselarasan tujuan (Raharjo, 2007).

2.3 Fraud

2.3.1 Definisi Fraud

Menurut Sayyid (2015) kecurangan adalah berbagai cara dengan menggunakan kecerdikan manusia yang digunakan untuk mengambil keuntungan dari pihak lain melalui cara yang salah. Serupa dengan pendapat Amin Widjaja Tunggal (2016) *fraud* (kecurangan) adalah segala cara yang digunakan dengan kelihaihan tertentu yang sengaja dipilih oleh seorang individu dengan tujuan

mendapatkan keuntungan dari pihak lain yang dilakukan dari representasi yang salah, dengan membatasi ketidakjujuran manusia. Sedangkan, *Association of Certificated Fraud Examination* (2018) mendefinisikan *fraud* sebagai perbuatan melawan hukum (ilegal) yang dilakukan oleh orang di dalam atau di luar organisasi melalui perbuatan yang disengaja dengan tujuan tertentu, mendapatkan keuntungan bagi pribadi maupun kelompok dengan memanipulasi atau memberikan laporan yang salah kepada pihak lain. Kecurangan ini biasanya dilakukan untuk mendapatkan keuntungan berupa kekayaan material (uang), penghindaran pembiayaan, ataupun untuk merahasiakan kepentingan pribadi atau kelompok.

Dari beberapa definisi *fraud* tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa *fraud* atau kecurangan adalah suatu tindak kejahatan menggunakan cara kecerdikan manusia yang sengaja dilakukan oleh individu maupun kelompok di dalam ataupun di luar organisasi dengan tujuan mengambil keuntungan dari pihak lain yang dapat menimbulkan kerugian bagi pihak tersebut. Suatu kegiatan dapat dikategorikan dalam tindakan kecurangan jika adanya keuntungan bagi individu atau kelompok, menggunakan cara tidak benar, merugikan pihak lain, dan melawan hukum (Sayyid, 2015).

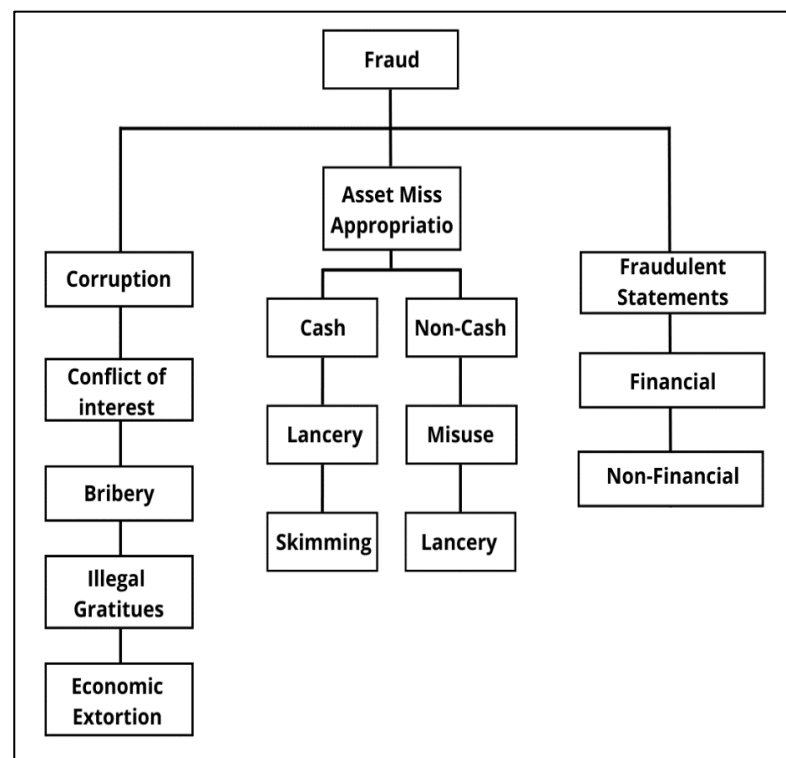
Kimani (2011) mengklasifikasikan *fraud* atau kecurangan menjadi dua kelompok utama, yaitu kecurangan internal dan kecurangan eksternal. Kecurangan internal biasanya dilakukan dari pihak di dalam organisasi. Contoh dari kecurangan internal seperti korupsi, pemalsuan laporan keuangan, pencurian data, pencurian atau penggunaan aktiva dan dana oleh karyawan yang tidak sesuai. Sedangkan kecurangan eksternal biasanya dilakukan dari pihak di luar organisasi. Seperti

tindakan penyuaipan, adanya faktur ganda, dan peninggian nilai faktur.

Kecurangan internal menurut *Association of Certified Fraud Examiners* dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu: korupsi, pengambilan aset secara ilegal, dan kecurangan laporan keuangan.

2.3.2 Jenis Kecurangan

Association of Certified Fraud Examiners secara skematis menggambarkan *fraud* atau kecurangan dengan pohon *fraud fraud tree* yang disebut *fraud tree*. Dalam skema tersebut digambarkan cabang-cabang dari *fraud* dalam hubungan kerja (*occupational fraud*). Cabang tersebut digambarkan secara rinci dengan menyertakan ranting dan anak ranting masing-masing *fraud*. Bagan dari *fraud tree* dalam hubungan kerja dapat dilihat di bawah ini:



Gambar 2. 1 Fraud Tree

Sumber: Association of Certificated Fraud Examination

Berdasarkan bagan *fraud tree* diatas dapat dijelaskan tiga jenis kecurangan, yaitu:

1. Korupsi (*Corruption*)

Korupsi menjadi salah satu masalah yang paling sulit dideteksi karena biasanya dilakukan dengan melibatkan pihak lain. Korupsi menjadi masalah negara yang dapat dilakukan dengan berbagai cara sesuai konteksnya. Masalah ini biasanya dikaitkan dengan politik, ekonomi, kebijakan pemerintahan, dan pembangunan nasional. Berdasarkan *fraud tree* bentuk korupsi dapat berupa penyuapan (*bribery*), konflik kepentingan (*conflict of interest*), pengambilan dana atau pemerasan ekonomi secara paksa (*economic extortion*), dan penerimaan hadiah ilegal (*Illegal gratuities*).

2. Pengambilan Aset Secara Ilegal (*Asset Misappropriation*)

Pengambilan aset secara ilegal dapat dikategorikan dalam tindakan kecurangan kas, kecurangan dan persediaan atau aset lainnya, serta *fraudulent disbursement* yaitu pengeluaran biaya-biaya secara tidak sah (Amrizal, 2015). Pengambilan aset secara ilegal dibedakan menjadi dua macam yaitu *cash misappropriation* dan *non-cash misappropriation*.

- a. *Cash misappropriation* atau penyalahgunaan terhadap aset kas dapat berupa *lancer* dan penjarahan uang *skimming* seperti penggelapan kas, penggelapan cek, dan menahan cek.

- b. *Non-Cash misappropriation* atau penyalahgunaan terhadap aset non kas dapat berupa *misuse* dan *lancer* seperti penggelapan persediaan.

3. Kecurangan Laporan Keuangan (*Fraudulent Misstatement*)

Kecurangan laporan keuangan dilakukan dengan merekayasa laporan keuangan dengan tujuan mendapat keuntungan dari berbagai pihak. Misalnya menyajikan aset maupun pendapatan menjadi lebih tinggi dari yang sebenarnya begitupun sebaliknya.

2.3.3 Teori Pendorong Terjadinya *Fraud*

Donald Cressey (1953) dalam (Dorminey et al., 2012) menyebutkan bahwa *fraud* dapat terjadi karena adanya tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*) yang disebut dengan *fraud triangle*. Kemudian, teori tersebut dikembangkan menjadi *diamond fraud* dengan menambahkan kemampuan (*capability*) sebagai penyebab *fraud* (Wolfe & Hermanson, 2004). Selanjutnya, (Horwath Crowe, 2012) mengembangkan teori *fraud triangle* dengan menambahkan kemampuan (*capability*) dan arogansi (*arrogance*) yang dikenal dengan *fraud pentagon*. Kemudian, teori tersebut dikembangkan menjadi *fraud hexagon* sehingga kecurangan terdiri enam faktor yaitu *stimulus/pressure*, *capability*, *collusion*, *opportunity*, *razionalization*, dan *ego* (Vousinas, 2019).

2.3.3.1 Fraud Triangle

Menurut Donald Cressey (1953) terdapat tiga alasan seseorang dalam melakukan kecurangan terdiri dari *pressure*, *opportunity*, dan *razionalization* yang dikenal dengan *fraud triangle*.

1. *Pressure* yaitu keadaan dimana seseorang merasa tertekan atau ditekan dengan

kondisi di sekitar saat orang tersebut merasa kesulitan sehingga dapat memungkinkan bagi seseorang melakukan tindakan kecurangan. Tekanan tersebut biasanya terkait tuntutan kebutuhan ekonomi, gaya hidup, pekerjaan, dan tuntutan lainnya yang berkaitan dengan keuangan maupun non-keuangan. Buchholz (2012) berdasar SAS No.99 mengkategorikan pressure menjadi empat kelompok, yaitu:

- a. *Financial Stability*, dimana stabilitas keuangan organisasi dipengaruhi oleh kondisi ekonomi organisasi tersebut..
 - b. *External Pressure*, dimana manajemen membutuhkan sumber pembiayaan dari pihak eksternal untuk kelangsungan entitasnya.
 - c. *Personal Financial Need*, dimana para eksekutif yang menjadi kendali dalam keuangan perusahaan, sehingga kemungkinan dapat melakukan kecurangan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya.
 - d. *Financial Target*, target keuangan yang harus dicapai dalam satu periode oleh manajemen.
2. *Opportunity* merupakan kesempatan yang memungkinkan terjadinya *fraud*. Kesempatan yang ada dapat memberikan dampak besar terhadap individu yang melakukan kecurangan. Menurut (Buchholz, 2012) berdasar SAS No.99, kesempatan meliputi dua macam:
- a. *Nature of Industry*, operasi entitas yang mendukung dan terlibat dalam kecurangan laporan keuangan.
 - b. *Ineffective Monitoring*, terjadi karena dewan komisaris tidak efektif dalam melakukan pemantauan, tidak stabilnya struktur organisasi, dan lemahnya

pengendalian internal.

3. *Rationalization* adalah sikap para pelaku kecurangan membenarkan tindakan tidak etis yang telah dilakukannya karena kuatnya tekanan yang dirasakan (Dorminey et al., 2012). Rasionalisasi merupakan salah satu bagian dari *fraud triangle* yang paling sulit diukur (Skousen et al., 2008). Hal ini disebabkan seseorang yang telah melakukan kecurangan dapat membenarkan dengan bukti yang mendukung sehingga tidak terjadi keberlanjutan dalam membenarkan orang tersebut bersalah.

2.3.3.2 Fraud Diamond

Fraud diamond merupakan pengembangan teori *fraud triangle* yang dilakukan oleh Wolfe & Hermanson (2004). *Capability* (kemampuan) ditambahkan menjadi bagian dari kecurangan. Kecurangan tidak akan terjadi jika pelaku kecurangan tidak memiliki kemampuan yang tepat dalam melaksanakan tindak kecurangan tersebut. Kemampuan tersebut dimanfaatkan dalam melakukan kecurangan dalam kesempatan yang ada. Tekanan dan rasionalisasi juga dapat mendorong orang dalam melakukan kecurangan, namun seseorang harus memiliki kemampuan yang tepat dalam menyusun strategi agar mendapatkan keuntungan yang maksimal.

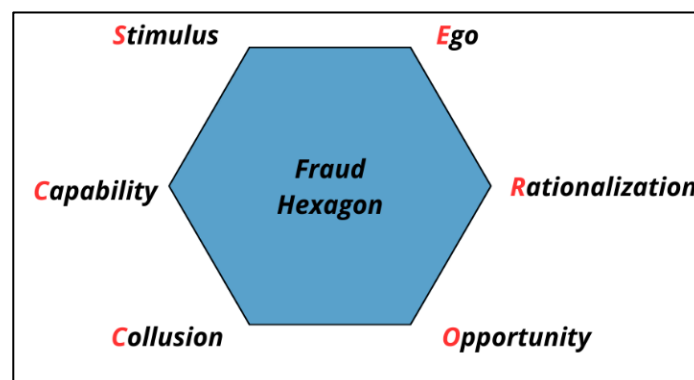
2.3.3.3 Fraud Pentagon

Fraud pentagon merupakan teori pengembangan dari *fraud triangle* dan *fraud diamond* yang dilakukan oleh Crowe Horwath (2012) dengan menambahkan *competence* dan *arrogance* sebagai pendorong terjadinya kecurangan. *Fraud pentagon* menjelaskan bahwa *competence* merupakan kemampuan seseorang

dalam melakukan tindakan kecurangan. Misalnya, para pemilik jabatan tinggi akan mudah dalam melakukan kecurangan karena memiliki kemampuan yang lebih tinggi. *Arrogance* merupakan sikap dimana pengendalian internal, peraturan, dan kebijakan suatu organisasi tidak berlaku sehingga individu bebas melakukan apapun termasuk kecurangan tanpa merasa bersalah dengan tindakannya.

2.3.3.4 Fraud Hexagon

Fraud hexagon merupakan pengembangan teori *fraud pentagon*. Pengembangan ini diperlukan karena penipuan juga semakin berkembang dan perlu dicermati faktor apa yang menyebabkan kecurangan. *Fraud hexagon* merupakan pengembangan teori yang dilakukan Vousinas (2019) dengan menambahkan *collusion* sebagai faktor pendorong kecurangan sehingga elemen *fraud hexagon* yaitu *stimulus/pressure*, *capability*, *collusion*, *opportunity*, *razionalization*, dan *ego* yang dikenal dengan S.C.O.R.E.model. *Collusion* merupakan elemen pusat dalam banyak kasus merugikan yang disebabkan perjanjian palsu antara dua orang atau lebih (Vousinas, 2019).



Gambar 2. 2 Fraud Hexagon

Sumber: Vousinas (2019)

2.4 Sistem Pengendalian Internal

2.4.1 Pengertian Sistem Pengendalian Internal

Setiap organisasi baik pemerintah maupun non pemerintah pasti membutuhkan sistem dalam mengatur operasional organisasi. sistem yang baik akan mencegah kecurangan-kecurangan yang terjadi. Salah satunya dengan sistem pengendalian internal.

Sistem pengendalian internal menurut Mulyadi (2010:163) meliputi struktur organisasi, ukuran-ukuran, dan metode yang dikoordinasikan dalam menjaga kekayaan organisasi yang dapat digunakan dalam mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan kebijakan manajemen dapat berjalan. Sistem pengendalian internal memuat serangkaian proses yang dijalankan untuk memberikan jaminan dalam tercapainya tujuan pengendalian internal (Prastyaningtyas, 2019).

Menurut COSO (*Committee of Sponsoring Organisations Treadway Commision*) pengendalian internal adalah serangkaian tindakan yang mencakup keseluruhan operasional organisasi. Pengendalian internal berupa pada proses manajemen dasar yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan. Sistem pengendalian internal merupakan rencana organisasi dan metode bisnis yang dapat digunakan dalam menjaga aset, memberikan informasi yang tepat dan andal, dan dapat mendorong efisiensi organisasi sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan (Romney & Steinbart, 2016).

Dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal adalah proses pengendalian kegiatan operasional organisasi untuk meminimalisir kerugian yang

mungkin akan terjadi sehingga dapat dilakukan peningkatan kualitas organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

2.4.2 Tujuan Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2010:163) terdapat tujuan pokok pengendalian internal yaitu:

1. Menjaga kekayaan organisasi.
2. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi.
3. Mendorong efisiensi organisasi.
4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Sedangkan tujuan pengendalian menurut Romney & Steinbart (2016:198) yaitu sebagai berikut:

1. Menjaga aset dengan mencegah atau mendeteksi perolehan, penggunaan, atau pelepasan aset yang tidak sah.
2. Mengelola catatan dengan rinci pelaporan aset secara akurat dan wajar.
3. Memberikan informasi yang akurat dan andal.
4. Menyusun laporan keuangan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
5. Mendorong dan meningkatkan efisiensi operasional.
6. Mendorong kepatuhan ketetapan kebijakan manajerial.
7. Mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku.

2.4.3 Fungsi Pengendalian Internal

Menurut Romney & Steinbart (2016:198) pengendalian internal dapat berfungsi sebagai berikut:

1. Pengendalian preventif (*preventive control*), pengendalian yang dilakukan sebelum timbulnya sebuah masalah. Misalnya, dapat dilakukan dengan memperkerjakan personel yang berkualifikasi tinggi, pemisahan tugas karyawan, dan melakukan pengendalian terhadap aset dan informasi.
2. Pengendalian detektif (*detective control*), pengendalian yang dilakukan ketika masalah tidak dapat dicegah sehingga dilakukan pengauditan secara berkala.
3. Pengendalian korektif (*corrective control*), pengendalian yang dilakukan untuk memperbaiki masalah dan memulihkan kesalahan yang diakibatkan. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat salinan cadangan file, memperbaiki kesalahan entri data, dan pengiriman ulang transaksi.

2.4.4 Komponen Pengendalian Internal

COSO (*Committee of Sponsoring Organisations Treadway Commision*) menyebutkan lima komponen pengendalian internal, yaitu:

1. Lingkungan pengendalian (*control environment*)

Lingkungan pengendalian menjadi sarana dan prasarana di dalam organisasi dalam menjalankan struktur pengendalian internal dengan baik. Terdapat beberapa komponen pengendalian internal, yaitu:

- a. Komitmen manajemen dalam menjaga integritas dan nilai-nilai etika.
- b. Filosofi yang dianut dan gaya operasional yang diterapkan manajemen sehingga aturan dapat ditegakkan.
- c. Struktur organisasi:
 - 1) Pengawasan komite audit untuk dewan direksi.

- 2) Pemisahan tanggungjawab dan tugas terhadap karyawan.
- 3) Sumber daya manusia yang berkualifikasi.
- 4) Penyaringan pengaruh dari luar.
- 5) Kegiatan pengendalian.

2. Aktivitas pengendalian (*control activities*)

Aktivitas pengendalian dilakukan untuk menegakkan pengawasan dan pengendalian dalam organisasi yang dapat dilakukan dengan cara berikut:

- a. Pemberian otorisasi atas transaksi dan kegiatan.
- b. Pembagian tanggungjawab dan tugas.
- c. Rancangan dan penggunaan dokumen dan catatan yang baik.
- d. Perlindungan terhadap kekayaan dan catatan organisasi.
- e. Pemeriksaan independen terhadap kinerja organisasi.

3. Pemahaman risiko (*risk assessment*)

Manajemen harus mampu mengidentifikasi macam-macam risiko yang dihadapi organisasi. Terdapat tiga macam risiko, yaitu:

- a. Risiko strategis, pengerjaan suatu hal dengan cara yang salah.
- b. Risiko finansial, risiko dalam menghadapi keuangan.
- c. Risiko informasi, penerimaan informasi yang tidak relevan, keliru, dan tidak dapat dipercaya.

4. Informasi dan Komunikasi (*information and communication*)

Tanggungjawab dan tugas masing-masing karyawan harus diawasi. Misalnya karyawan yang melakukan pencatatan penjualan mengirimkan tagihan kepada

pembeli dan menerima uang pembayaran. Hal tersebut harus diketahui oleh organisasi agar dapat dilacak jika terjadi kecurangan.

5. Pemantauan (*monitoring*)

Pemantauan dapat dilakukan dengan salah satu dari pelaksanaan proses berikut:

- a. Supervisi efektif (*effective supervision*) dilakukan dengan pengawasan yang dilakukan atasan terhadap bawahannya.
- b. Akuntansi pertanggungjawaban (*responsibility accounting*) dengan menerapkan sistem akuntansi untuk menilai kinerja manajemen.
- c. Audit internal (*internal auditing*) dilakukan oleh auditor yang bertujuan menilai sistem organisasi.

2.4.5 Unsur-Unsur Pengendalian Internal

Mulyadi (2010) berpendapat bahwa unsur-unsur pengendalian internal adalah sebagai berikut:

1. Pemisahan tanggungjawab dan wewenang secara tegas oleh organisasi.
2. Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan.
3. Praktik yang sehat.
4. Karyawan yang kemampuannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.5 *Whistleblowing System*

2.5.1 Pengertian *Whistleblowing System*

Whistleblowing memuat informasi yang berasal karyawan mengenai adanya

pelanggaran hukum ataupun aturan yang telah dilakukan dengan indikasi korupsi, penyalahgunaan kekuasaan, ataupun pembahayaan publik dan keselamatan di tempat kerja (Hoffman & McNulty, 2019). *Whistleblowing* merupakan tindakan pengungkapan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum, perbuatan yang tidak bermoral/tidak etis maupun perbuatan lainnya yang dapat merugikan pihak tertentu yang akan berakibat pada keseluruhan manajemen perusahaan maupun pihak lain yang berkepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan atau lembaga lain yang bertindak atas pelanggaran (KNKG, 2008). Pengungkapan dilakukan secara rahasia dan tidak disebarluaskan kepada khalayak luas agar citra organisasi tetap terjaga. Pengungkapan diupayakan untuk tidak merugikan pihak manapun. Pelaksanaan *whistleblowing* diharuskan dengan tujuan yang baik dan tidak berdasar pada keluhan pribadi atau tidak untuk merugikan pihak lain dengan memberikan laporan palsu.

Menurut *Transparency International Indonesia* (2017) *whistleblowing system* adalah sistem yang dijadikan media bagi saksi pelapor dalam menyampaikan informasi terkait tindakan penyimpangan dalam organisasi. *Whistleblowing system* sendiri terdiri dari delapan elemen (Zarefar & Arfan, 2015):

1. Adanya pelapor atau aktor yang merupakan anggota atau mantan anggota dari organisasi tersebut.
2. Terdapat target dari individu ataupun kelompok dalam melakukan tindakan tidak bermoral.
3. Penerimaan pengaduan oleh individu atau organisasi.
4. Subjek berupa bentuk dan sifat tindakan tidak bermoral tersebut.

5. Informasi terkait tindakan penyimpangan sebagai bukti.
6. Tindakan berupa informasi yang berupa bukti yang disebarkan melalui internal maupun eksternal.
7. Motif dimana informasi yang disebarkan atas dasar sukarela.
8. Hasil, berupa penghentian perbuatan tidak bermoral.

2.5.2 Jenis *Whistleblowing System*

Menurut Mulia (2016) *whistleblowing* dikategorikan menjadi dua jenis yaitu:

1. *Whistleblowing* Internal

Seseorang atau beberapa orang karyawan mengetahui adanya kecurangan yang dilakukan oleh karyawan atau kepala bagian di organisasi tersebut kemudian dilaporkan kepada pimpinan organisasi yang lebih tinggi.

2. *Whistleblowing* Eksternal

Seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh suatu organisasi dan melaporkannya kepada masyarakat karena diketahui kecurangan tersebut akan mengakibatkan kerugian kepada masyarakat.

2.5.3 Efektivitas Penerapan *Whistleblowing System*

Komite Nasional Kebijakan Governance (2008:22) menyatakan bahwa terdapat beberapa efektivitas penerapan *whistleblowing system* sebagai berikut:

1. Kondisi dimana karyawan dapat mengetahui adanya pelanggaran dalam melaporkannya.
 - a. Peningkatan pemahaman etika organisasi dan transparansi.
 - b. Meningkatkan kesadaran terhadap *whistleblowing system*.

- c. Tersedianya jalur lain dalam menyampaikan pelaporan pelanggaran.
 - d. Kemudahan pelaporan pelanggaran.
 - e. Adanya jaminan kerahasiaan pelapor pelanggaran.
2. Sikap organisasi terhadap pelapor pelanggaran.
 - a. Kebijakan terkait perlindungan pelapor kepada seluruh karyawan.
 - b. Direksi menunjukkan komitmen dan kepemimpinannya dalam memastikan pelaksanaan tersebut.
 3. Kemungkinan tersedianya akses di luar atas pelaporan pelanggaran jika manajemen tidak mendapatkan *feedback* yang sesuai.
 - a. Kebesaran hari para direksi dalam memberikan jaminan bahwa hal tersebut tidak menjadi masalah.
 - b. Manajemen berjanji untuk menangani setiap laporan pelanggaran dengan baik.

Efektivitas penerapan *whistleblowing system* tersebut harus dipenuhi dengan syarat berikut (Zarefar & Arfan, 2015):

1. *Whistleblowing system* harus disosialisasikan kepada seluruh karyawan.
2. Otorisasi penerimaan laporan harus jelas, misal kepada Dewan Komisaris.
3. Karyawan diyakinkan bahwa pelapor pelanggaran dijamin kerahasiaannya.
4. Pekerja yang berperan sebagai *whistleblower* (pelapor pelanggaran) harus dilindungi.

2.5.4 Jaminan Perlindungan *Whistleblowing System*

Menurut *Transparency International Indonesia* (2017) *whistleblowing system*

harus memuat jaminan perlindungan sebagai berikut:

1. Jaminan Perlindungan Identitas

Whistleblowing system harus memberikan jaminan kerahasiaan terkait pelapor anonim maupun bernama. Bagi pelapor anonym akan disediakan saluran komunikasi sehingga pelapor dapat dihubungi oleh penerima laporan. Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi kemungkinan risiko yang muncul. Jika risiko muncul maka pelapor anonym wajib membuka identitas supaya masuk dalam skema perlindungan.

2. Jaminan Perlindungan Administratif

Whistleblowing system memberikan jaminan kepada pegawai jika berperan sebagai pelapor pelanggaran maka tidak akan dipecat, tidak mengalami penundaan kenaikan pangkat, penurunan jabatan atau pangkat, ataupun bentuk lainnya yang merugikan pelapor tersebut.

3. Jaminan Perlindungan Fisik dan Psikis

Whistleblowing system harus memberikan perlindungan fisik dan psikis jika pelapor pelanggaran mendapatkan ancaman akibat laporannya tersebut.

4. Jaminan Perlindungan Hukum

Whistleblowing system harus memberikan jaminan kepada pelapor bahwa tidak akan mengalami tindakan kriminal akibat laporannya tersebut. jika terjadi tindak kriminal maka akan dilakukan penilaian apakah tindakan kriminal tersebut merupakan akibat atas laporannya, apakah pasal pidana ringan dan apa

perlindungan terbaik yang perlu diberikan.

2.6 Gaya Kepemimpinan

2.6.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses pengaruh oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi karena pemimpin menjadi motor penggerak dalam organisasi (Tewal et al., 2017). Menurut Schermerhorn et al., (2002) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain dan proses memfasilitasi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Serupa dengan pendapat (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2008) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam mempengaruhi anggotanya untuk melakukan tugas sesuai dengan deskripsi yang ditetapkan organisasi. Seorang pemimpin dapat menunjukkan lebih dari satu gaya kepemimpinan. Hal ini mengharuskan seorang pemimpin dapat menciptakan suasana dan budaya kerja yang kondusif sehingga dapat memberikan pengaruh positif kepada anggotanya. Dalam konteks kepemimpinan, seorang manajer dapat berkomunikasi efektif jika mampu membuat karyawan melakukan kegiatan dengan kesadarannya sendiri tanpa paksaan sehingga tercapai hasil yang memuaskan (Gani et al., 2021).

2.6.2 Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut House (1975) terdapat empat gaya kepemimpinan, yaitu:

1. *Directive Leadership*

Kepemimpinan direktif ditandai dengan seorang pemimpin yang memberikan keluasaan terhadap bawahannya dalam mengetahui apa yang diharapkan. Pemimpin bertugas dalam memberikan bimbingan khusus terkait pekerjaan yang dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Selain itu, semua anggota harus memahami jadwal pekerjaan dan tetap menjaga standar kerjanya.

2. *Supportive Leadership*

Kepemimpinan suportif ditandai dengan pemimpin yang menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan bawahannya dengan bersikap ramah dan mudah didekati. Selain itu, seorang pemimpin harus memperlakukan bawahannya sebagai orang yang setara dengan dirinya.

3. *Participative Leadership*

Kepemimpinan partisipatif dicirikan terkait bagaimana seorang pemimpin berkonsultasi terhadap bawahannya, meminta saran dan mempertimbangkan saran tersebut sebelum mengambil keputusan sehingga mereka merasa dilibatkan dalam organisasi tersebut.

4. *Achievement-oriented Leadership*

Gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin dapat mendorong para karyawannya untuk berprestasi tinggi dengan menetapkan tujuan yang menantang dan selalu menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang tinggi.

2.7 Kajian Terdahulu

Pencegahan fraud di sektor publik menjadi topik penelitian yang akan dilakukan. Banyaknya penelitian serupa yang telah dilakukan dapat dijadikan kajian. Kajian terdahulu merupakan salah satu sumber dari hasil penelitian terdahulu yang dapat digunakan peneliti untuk mencari perbandingan dari penelitian yang akan dilakukan.

Variabel yang sering dikaji yaitu sistem pengendalian internal. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Nuryanto (2018) yang dilakukan di BPK Pusat menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Namun, dalam penelitian Melati, Agustiawan, dan Rodiah (2022) yang melakukan penelitian di sekolah-sekolah Pekanbaru menunjukkan bahwa sistem pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Selain itu, Samanto, Pravasanti, dan Saputra (2022) menyatakan dalam penelitiannya di Hotel Syariah Solo bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Adanya perbedaan penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal masih relevan untuk dikaji Kembali pada objek penelitian yang berbeda.

Kemudian terdapat beberapa variabel independen yang diteliti seperti *whistleblowing system*. Penelitian yang ada menunjukkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Namun, terdapat penelitian yang menggunakan variabel moderasi. Riyanto dan Arifin (2022) menggunakan

pendeteksian fraud sebagai variabel yang memoderasi whistleblowing system dan sistem pengendalian gratifikasi terhadap pencegahan fraud. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pendeteksian fraud tidak signifikan memoderasi baik pengaruh whistleblowing system terhadap pencegahan fraud maupun pengaruh sistem pengendalian gratifikasi terhadap pencegahan fraud. Namun, berdasarkan penelitian Chairi, Indriani, dan Darwanis (2022) yang menggunakan variabel mediasi yaitu sistem *whistleblowing* menyatakan bahwa sistem *whistleblowing* memiliki efek mediasi terhadap masing-masing hubungan antara kompetensi aparatur dan moralitas dengan pencegahan *fraud*. Adanya perbedaan ini menunjukkan bahwa sistem *whistleblowing* masih relevan untuk dikaji ulang di objek penelitian yang berbeda.

Variabel independen selanjutnya adalah gaya kepemimpinan, dimana variabel ini dari kajian terdahulu telah diuji sebanyak empat kali. Namun, ada perbedaan hasil penelitian. Berdasarkan penelitian Basri, Yuhelmi, dan Hanif (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nasution, Agustiawan, dan Anvira (2022) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal pemerintah. Sedangkan penelitian Effendi dan Yulianto (2022) menunjukkan bahwa teladan kepemimpinan berpengaruh negatif pada potensi *employee fraud*. Hal ini serupa dengan penelitian yang melakukan penelitian di PT Robina Putra Perkasa menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, moralitas individu, dan audit intern berpengaruh negatif terhadap pencegahan *fraud*. Sedangkan, secara simultan ketiga

variabel tersebut berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Berdasarkan kajian ini, masih relevan jika gaya kepemimpinan dikaji ulang dengan objek penelitian yang berbeda.

Pencegahan kecurangan menjadi variabel dependen yang dapat dihubungkan dengan banyaknya variabel independen yang telah dijelaskan diatas. Telaah kajian terdahulu ini menjadikan salah satu dalam menentukan bahwa variabel independen yang ada masih relevan untuk dikaji dan dikembangkan oleh peneliti berikutnya. Selain itu, penelitian ini masih dapat dikaji dengan variabel dan lokasi penelitian yang berbeda.

2.8 Hipotesis Penelitian

2.8.1 Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan

kecurangan (*fraud*)

Sistem pengendalian internal menjadi komponen penting dalam sebuah manajemen organisasi. Sistem pengendalian yang dijalankan dengan baik oleh suatu organisasi dapat mencegah terjadinya *fraud*. Namun, ketika seluruh anggota di dalam organisasi tersebut tidak dapat mematuhi sistem yang telah ditetapkan sulit bagi perusahaan dimana kecurangan terjadi dikarenakan seorang yang mempunyai kemampuan (*capability*) sehingga kecurangan akan tetap terjadi (Wolfe & Hermanson, 2004). Dengan demikian, seluruh anggota di dalam organisasi harus berpartisipasi dan berperan aktif dalam mematuhi sistem pengendalian internal yang telah ditetapkan untuk mencegah terjadinya tindak kecurangan meskipun mereka mempunyai kewenangan dalam mengendalikan sistem pengendalian

internal dalam organisasi tersebut.

Sistem pengendalian internal menurut Mulyadi (2010:163) meliputi struktur organisasi, ukuran-ukuran, dan metode yang dikoordinasikan dalam menjaga kekayaan organisasi yang dapat digunakan dalam mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan kebijakan manajemen dapat berjalan dengan baik. Sistem pengendalian internal digunakan sebagai serangkaian proses yang dijalankan dalam memberikan jaminan tercapainya tujuan pengendalian internal (Prastyaningtyas, 2019). Hal ini menjadikan bahwa sistem pengendalian internal sangat penting untuk diatur sehingga dapat memberikan solusi dan inovasi pada organisasi tersebut.

Penelitian tentang pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan pernah dilakukan oleh Wulandari & Nuryanto (2018) yang menyatakan dalam penelitiannya di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Selain itu, dalam penelitian Setiawan & Hamidah (2022) yang dilakukan pada aparatur desa di Kabupaten Sukabumi juga menyatakan bahwa sistem pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Positif terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*).

2.8.2 Pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)

Whistleblowing system dijadikan sarana atau wadah dalam pelaporan pelanggaran atau tindak kecurangan bagi *whistleblower* untuk melaporkan pelanggaran atau kecurangan yang terjadi di dalam organisasi. *Whistleblower* memegang peranan penting dalam membongkar tindak kecurangan di dalam organisasi yang dapat mencegah kerugian dari pelanggaran tersebut (Siringoringo, 2015). Pelaksanaan *whistleblowing system* juga dapat dijadikan sebagai sistem peringatan dini terhadap jalannya operasional dalam organisasi.

Whistleblowing system adalah media pengungkapan atas tindakan kecurangan atau pelanggaran yang melawan hukum, perbuatan yang tidak etis/ tidak bermoral atau perbuatan lainnya yang dapat merugikan organisasi atau pemangku kepentingan (KNKG, 2008). Pelaksanaan *whistleblowing system* dapat meminimalisir terjadinya *fraud* (Pramudyastuti et al., 2021). Oleh karena itu, *whistleblowing system* sangat penting diterapkan dalam organisasi untuk menciptakan tata kelola yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Widaryanti, dan Sukanto (2019) di Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah yang menunjukkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Selain itu, penelitian menggunakan variabel *whistleblowing system* dilakukan oleh Chairi, Indriani, dan Darwanis (2022) pada aparatur sipil negara (ASN) di pemerintahan Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota di Indonesia menyatakan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: *Whistleblowing System* Berpengaruh Positif terhadap Pencegahan *Fraud*.

2.8.3 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pencegahan kecurangan

(fraud)

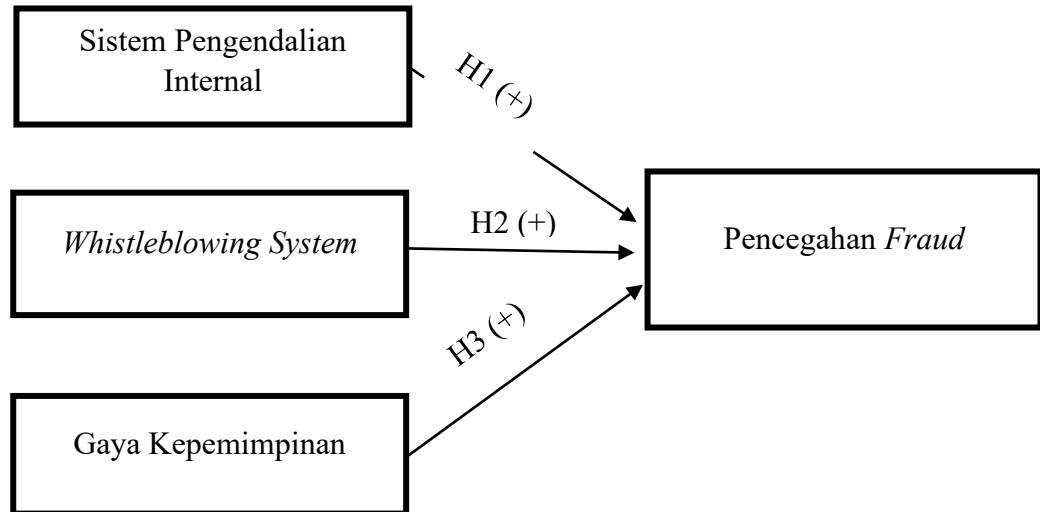
Gaya kepemimpinan di dalam organisasi pasti berbeda-beda dimana setiap pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam menciptakan kelangsungan kerja dalam organisasi. Kepemimpinan sendiri merupakan proses pengaruh oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi karena pemimpin menjadi motor penggerak dalam organisasi (Tewal et al., 2017). Seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan motivasi dan dorongan kepada bawahannya sehingga dapat mencapai tujuan dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian Setiawan, Andreas, dan Nasrizal (2020) di Perbankan BUMN Kota Pekanbaru menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Serupa dengan yang dilakukan Nasution, Agustiawan, dan Anriva (2022) di Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Riau dan Inspektorat Provinsi Riau menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*).

2.9 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 3 Kerangka Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan kumpulan unit yang diteliti atau keseluruhan sasaran yang seharusnya diteliti, dimana populasi tersebut menunjukkan ciri-ciri atau karakteristik yang dapat digunakan dalam membuat kesimpulan (Abdullah, 2015). Sedangkan, sampel adalah sebagian data yang digunakan untuk dijadikan objek penelitian yang diambil dari populasi yang telah ditentukan (Sinaga, 2014). Sampel yang digunakan harus mewakili dari karakteristik dan keseluruhan populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pemerintah Daerah DIY. Pemerintahan daerah dijadikan sebagai objek penelitian karena mempunyai peran yang kompleks dan penting dalam melakukan pengawasan dan pembantuan terhadap instansi-instansi yang ada di daerah (Naulita D.M., 2020). Selain itu, struktur organisasi pemerintah daerah sangat kompleks sehingga sesuai untuk objek penelitian dan Pemerintah Daerah DIY dapat membuktikan bahwa tingkat kecurangan yang rendah dapat didukung dengan organisasi yang baik. Sedangkan, penarikan sampel harus dihitung terlebih dahulu sehingga sampel dapat mewakili dari populasi yang ada dengan rumus *Slovin* yang biasanya digunakan dalam objek penelitian dengan jumlah populasi besar.

Rumus *Slovin* yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah minimal sampel yang dibutuhkan

N = Jumlah seluruh populasi

E = *Error bound* yang ditoleransi

Jumlah keseluruhan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pemerintah Daerah DIY yaitu 9.366 orang (Badan Kepegawaian Daerah DIY, 2023). Persentase tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi adalah 5%-10%, dikarenakan penelitian yang dilakukan merupakan penelitian sosial yang sulit dijamin keakuratannya. Jadi, penelitian ini menggunakan toleransi kesalahan 1-%.

$$n = \frac{9.366}{1 + 9.366 \times 10\%^2}$$

Hasil yang diperoleh dari perhitungan rumus *Slovin* adalah 98,94 yang dibulatkan menjadi 100. Jadi, jumlah yang diambil dari keseluruhan populasi dari pegawai Pemerintah Daerah DIY pada penelitian ini adalah 100 sampel.

Pengambilan sampel dilakukan di beberapa SKPD Pemerintah Daerah DIY, yaitu:

Tabel 3. 1 Daftar SKPD yang dijadikan sampel

No	Satuan Kerja Perangkat Daerah
1	Sekretariat Daerah
2	Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD)
3	Inspektorat
4	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)
5	Biro Organisasi
6	Biro Tata Pemerintah
7	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset (BPKA)
8	Biro Pengembangan Infrastruktur Wilayah dan Pembiayaan Pembangunan (PIWPP)

Pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling* yaitu penarikan sampel dari populasi dimana subjek yang dipilih memenuhi kriteria tertentu dalam penelitian (Priadana & Sunarsi, 2008). Berikut merupakan kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel:

1. Responden merupakan pegawai pada SKPD di Pemerintah Daerah DIY yang telah bekerja minimal 1 tahun.
2. Responden memiliki jawaban, pangkat, dan golongan tertentu di SKPD Pemerintah Daerah DIY.
3. Responden dapat memberikan persepsi, opini, atau pendapat tentang sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan gaya kepemimpinan terhadap pencegahan *fraud*.

3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dimana sumber data yang digunakan yaitu data primer. Data primer adalah data yang diambil secara langsung oleh peneliti (bukan orang lain) dari sumber pertama yang digunakan untuk kepentingan penelitian (Murdiyanto, 2020). Penggunaan data primer bertujuan untuk memperoleh data secara langsung dari responden yang dituju dengan menggunakan kuesioner.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian dilakukan dengan survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden yaitu pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) tertentu di

Pemerintah Daerah DIY. Pada penelitian ini, kuesioner menjadi alat utama dalam pengumpulan data penelitian. Kuesioner disebarakan secara langsung kepada responden dalam bentuk cetak. Kuesioner dibuat berdasarkan skala *likert* untuk mengukur jawaban dari masing-masing responden. Skala yang digunakan adalah dari rentang 1-4 yaitu dengan 4 pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, sangat setuju. Penggunaan skala genap digunakan dengan tujuan untuk menghindari respon netral atau tidak memutuskan pilihan dalam skala pengukuran ganjil (Pimentel, 2019). Daftar pertanyaan dalam kuesioner diambil dari beberapa literatur penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan gaya kepemimpinan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel digunakan sebagai objek pengamatan dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 macam, yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan gaya kepemimpinan yang digunakan untuk mengukur pengaruh terhadap variabel independen yaitu pencegahan *fraud* di Pemerintah Daerah DIY.

3.3.1 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dari variabel dependen (Priadana & Sunarsi, 2008). Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen, yaitu:

3.3.1.1 Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal adalah rencana organisasi dan metode yang digunakan dalam menjaga aset, menyediakan informasi yang akurat dan andal, memperbaiki dan mendorong kesesuaian kebijakan yang telah ditetapkan sehingga kelangsungan organisasi dapat berjalan dengan efisien (Solechan, 2021). Pengendalian internal dapat berjalan dengan baik apabila seluruh anggota yang ada di dalamnya dapat mengimplementasikan peraturan yang telah ditetapkan. Selain itu, diperlukan penerapan unsur-unsur pengendalian internal dengan baik. Mulyadi (2010) berpendapat bahwa terdapat 4 pengendalian internal yaitu pemisahan tanggungjawab dan wewenang, sistem otorisasi dan prosedur pencatatan, praktik yang sehat, dan setiap karyawan yang kemampuannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam penelitian ini, pengukuran variabel sistem pengendalian internal diukur dengan menggunakan 11 pertanyaan tertulis yang dikembangkan dari penelitian Wulandari & Nuryanto (2018).

Tabel 3. 2 Pertanyaan variabel sistem pengendalian internal

No	Pertanyaan
1	Di instansi saya bekerja, pegawai telah menunjukkan komitmen terhadap integritas dan nilai-nilai etika.
2	Struktur organisasi di tempat saya bekerja telah dilakukan pembagian tugas dan tanggung jawab secara jelas.
3	Di instansi tempat saya bekerja, organisasi mampu mengidentifikasi dan menganalisis risiko untuk menentukan bagaimana cara risiko tersebut dikendalikan.
4	Di instansi tempat saya bekerja, organisasi sudah mengidentifikasi dan menilai perubahan-perubahan baik dari internal maupun eksternal untuk mengetahui dampaknya terhadap sistem pengendalian internal.

- 5 Di instansi tempat saya bekerja telah dilakukan pemisahan tugas dan fungsi untuk setiap kegiatan pegawai, otorisasi yang ketat untuk setiap kegiatan, serta dokumen dan catatan yang memadai.
 - 6 Di instansi tempat saya bekerja, prosedur dan kebijakan dapat mencegah terjadinya risiko yang telah teridentifikasi.
 - 7 Di instansi tempat saya bekerja, telah tercipta informasi dan komunikasi yang relevan dan berkualitas untuk mendukung fungsi pengendalian internal.
 - 8 Di instansi tempat saya bekerja, komunikasi informasi terkait hal-hal yang mempengaruhi fungsi pengendalian internal dilakukan secara efektif dan tepat waktu.
 - 9 Di instansi tempat saya bekerja, dilakukan pemantauan berkelanjutan terhadap pengendalian internal untuk memberikan informasi mengenai kinerja dan mengungkapkan masalah-masalah yang terjadi.
 - 10 Di instansi tempat saya bekerja, pemantauan dilakukan secara terpisah dan periodik untuk mengetahui kualitas dan efektivitas pengendalian internal.
-

3.3.1.2 Whistleblowing System

Whistleblowing system adalah sistem pelaporan pelanggaran atau tindak kecurangan berupa perbuatan ilegal, tidak bermoral, praktik tidak sah yang dilakukan oleh seorang *whistleblower* yang terjadi di internal organisasi (Near & Miceli, 1985). *Whistleblowing system* menjadi wadah bagi seorang *whistleblower* dalam mengadukan pelanggaran dan tindak kecurangan di internal organisasi dimana kecurangan dilakukan oleh pihak internal organisasi. Dalam hal ini *whistleblower* memegang peran penting dalam mengadukan kecurangan sehingga risiko yang mungkin terjadi dapat diminimalisir. Dalam penelitian ini, pengukuran variabel sistem pengendalian internal diukur dengan menggunakan 8 pertanyaan

tertulis yang dikembangkan dari penelitian Nugroho (2015).

Tabel 3. 3 Pertanyaan variabel *whistleblowing system*

No	Pertanyaan
1	Saya berkomitmen melakukan <i>whistleblowing system</i> dan melaporkan jika menemukan tindak kecurangan.
2	Saya tidak takut dalam melaporkan tindak kecurangan karena ada kebijakan perlindungan bagi <i>whistleblower</i> .
3	<i>Whistleblowing system</i> di tempat saya bekerja dikelola oleh petugas khusus yang independen.
4	Saya lebih mudah dalam melaporkan tindak pelanggaran karena tersedianya saluran khusus untuk melaporkan tindak pelanggaran.
5	Laporan pelanggaran yang saya sampaikan harus dilakukan investigasi lebih lanjut.
6	Saya harus menerima informasi perkembangan penanganan hasil laporan pelanggaran yang saya laporkan.
7	Di instansi tempat saya bekerja telah dilakukan evaluasi dan perbaikan dalam meningkatkan efektivitas <i>whistleblowing system</i> .

3.3.1.3 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan sendiri merupakan tulang punggung dalam mengembangkan organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi, jika kepemimpinannya baik maka tujuan organisasi bisa tercapai sehingga seorang pemimpin harus memikirkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang menjelaskan hasil tentang kombinasi dari falsafah, keterampilan, sikap, sifat, yang biasanya diimplementasikan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Terdapat empat gaya kepemimpinan yaitu

directive leadership, supportive leadership, participative leadership, dan achievement-oriented Leadership (House, 1975). Dalam penelitian ini, pengukuran variabel sistem pengendalian internal diukur dengan menggunakan 6 pertanyaan tertulis yang dikembangkan dari penelitian (Urumsah et al., 2016).

Tabel 3. 4 Pertanyaan variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan
1	Pemimpin di tempat saya kerja dapat menunjukkan sikap yang baik dalam bertingkah laku.
2	Sikap yang dimiliki atasan saya baik untuk diikuti.
3	Pemimpin di tempat saya kerja dapat memberikan teladan dan motivasi dalam pekerjaan.
4	Pemimpin di tempat saya kerja selalu mengingatkan untuk tidak mengambil keuntungan pribadi diatas pekerjaan yang dilakukan.
5	Pemimpin di tempat saya kerja selalu menanamkan sikap kejujuran.
6	Sikap yang ditunjukkan pemimpin di tempat kerja saya menjadikan saya bersemangat dalam bekerja.

3.3.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel independen (Priadana & Sunarsi, 2008). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pencegahan *fraud* (kecurangan). Menurut Sayyid (2015) kecurangan adalah berbagai cara dengan menggunakan kecerdikan manusia yang digunakan untuk mengambil keuntungan dari pihak lain melalui cara yang salah. Oleh karena itu, diperlukan pencegahan kecurangan untuk meminimalisir sebab-sebab terjadinya kecurangan yang mungkin terjadi (Iqbal, 2010). Dalam penelitian ini, pengukuran variabel sistem pengendalian internal

diukur dengan menggunakan 10 pertanyaan tertulis yang dikembangkan dari penelitian (Wulandari & Nuryanto, 2018).

Tabel 3. 5 Pertanyaan Variabel Pencegahan Kecurangan

No	Pertanyaan
1	Di instansi tempat saya bekerja, telah memuat standar etika yang tinggi untuk mencegah terjadinya kecurangan.
2	Di instansi tempat saya bekerja, kebijakan organisasi telah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencegah terjadinya kecurangan.
3	Di instansi tempat saya bekerja, seluruh jajaran manajemen dan pegawai memiliki komitmen yang sama atas penerapan kebijakan <i>anti-fraud</i> .
4	Di instansi tempat saya bekerja, telah ditetapkan prosedur secara baku dan tertulis untuk mencegah terjadinya kecurangan.
5	Di instansi tempat saya bekerja, prosedur yang ditetapkan jelas dan memadai untuk melaporkan kecurangan yang ditemukan.
6	Di instansi tempat saya bekerja, struktur organisasi yang jelas mampu memadai dan menyediakan arus informasi dalam mencegah terjadinya kecurangan.
7	Di instansi tempat saya bekerja, pembagian tugas dan fungsi sudah jelas.
8	Di instansi tempat saya bekerja, sistem pengawasan dan pengendalian yang dilakukan telah memadai dalam pencegahan kecurangan.
9	Di instansi tempat saya bekerja, kualifikasi calon pegawai mendapat perhatian khusus, seperti berpengalaman serta mempunyai kemampuan berpikir analitis dan logis, cerdas, tanggap, berpikir cepat, dan terperinci, sehingga peka terhadap sinyal-sinyal kecurangan.
10	Di instansi tempat saya bekerja telah diterapkan <i>whistleblowing system</i> untuk menunjang pengendalian internal dalam mencegah kecurangan.

3.4 Metode Analisa Data

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang akan disebar dan diisi oleh responden, yang mana data dikumpulkan secara sistematis dan data yang disajikan adalah data yang informatif, ilmiah, dan dapat dipertanggungjawabkan. Penelitian ini merupakan uji statistik dan menggunakan metode regresi berganda yang diolah dengan *software* SPSS versi 25.

3.4.1 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis suatu data dengan memberikan gambaran penjelasan atau deskriptif data tersebut yang dapat dilihat dari nilai rata-rata, maksimum, minimum, dan standar deviasi (Ghozali, 2011).

3.4.2 Uji Kualitas Data

Data yang telah diperoleh dapat diuji dan dilihat kualitasnya dengan menggunakan:

3.4.2.4 Uji Validitas Data

Uji validitas penting dilakukan untuk menjamin keabsahan pengukuran dari skala yang ditentukan dari variabel-variabel yang digunakan dalam menentukan suatu kejadian atau fenomena (Ahyar et al., 2020). Uji ini dilakukan untuk memeriksa validitas dari suatu pertanyaan dalam kuesioner sehingga menghasilkan data yang akurat. Uji validitas yang digunakan yaitu menggunakan metode korelasi dari pearson yang mengkorelasikan setiap item pertanyaannya dengan skor total yaitu hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan. Pertanyaan dinyatakan valid jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka item pertanyaan dinyatakan valid (Ghozali, 2011).

3.4.2.5 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas suatu skala dalam instrumen adalah sejauh mana suatu proses pengukuran bebas dari *error* yang sangat berkaitan dengan akurasi dan konsistensi (Ahyar et al., 2020). Instrumen dari pertanyaan dikatakan andal jika jawaban dari seseorang terhadap kuesioner tersebut konsisten dan stabil (Ghozali, 2011).

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach alpha* (α) dengan beberapa kriteria berikut:

1. Reliabel, jika nilai $\alpha > 0,8$
2. Baik, jika nilai α adalah $0,7-0,8$
3. Dapat diterima, jika nilai α $0,6-0,7$
4. Tidak reliable, jika $\alpha < 0,6$

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dalam menguji ketepatan estimasi, konsistensi, dan ketidakbiasan dari model regresi yang diajukan dalam penelitian.

3.4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi variabel dalam penelitian yaitu variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau tidak. Jika variabel tidak berdistribusi normal, maka hasil uji statistik akan menunjukkan penurunan (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan uji statistik *kolmogorov smirnov* digunakan dalam mengetahui apakah data berdistribusi secara normal atau tidak. Jika hasil yang ditunjukkan oleh Asymp.Sig $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi secara normal.

3.4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Dalam menemukan ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai toleransi > 0,10 atau VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

3.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser*. Uji ini dilakukan dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu model regresi yang digunakan dalam menguji pengaruh antara variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Pencegahan *Fraud*)

X₁ = Variabel Independen (Sistem Pengendalian Internal)

X_2 = Variabel Independen (*Whistleblowing System*)

X_3 = Variabel Independen (Gaya Kepemimpinan)

α = Konstanta

β = Koefisien

e = *Error*

3.4.5 Uji Hipotesis

3.4.5.1 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Koefisien determinasi berada pada angka 0 dan 1. Jika koefisien determinasi (R^2) besar atau semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen dapat menerangkan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan dalam memperkirakan variabel dependen. Namun, jika nilai koefisien determinasi (R^2) kecil, maka kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen terbatas.

3.4.5.2 Uji F

Uji F digunakan sebagai alat analisis untuk mengetahui kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2018). Kesimpulan dari hasil uji ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya pada tabel annova. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan $< 0,05$ maka terbukti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian layak untuk digunakan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka model regresi yang digunakan dalam penelitian dinyatakan tidak layak untuk digunakan.

3.4.5.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel dependen dan variabel independen (Ghozali, 2018). Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%, sehingga kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika, nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika, nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang pengaruh sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan gaya kepemimpinan terhadap pencegahan *fraud*. Berdasarkan teori yang dipaparkan sebelumnya, peneliti akan menganalisis data yang telah dikumpulkan sesuai dengan topik dan hipotesis yang dirumuskan untuk melihat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dan untuk membuktikan hipotesis penelitian.

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai yang bekerja di Pemerintah Daerah DIY. Data didapatkan dari kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden Pemerintah Daerah DIY. Peneliti membagikan kuesioner kepada responden sebanyak 125 responden yang bekerja di Pemerintah Daerah DIY. Berikut hasil pengembalian distribusi kuesioner:

Tabel 4. 1

Hasil Pengembalian Distribusi Kuesioner

Keterangan	Jumlah Responden
Kuesioner yang disebar	125
Kuesioner yang tidak kembali	(15)
Kuesioner yang kembali	110
Kuesioner yang tidak memenuhi syarat	(6)
Kuesioner yang digunakan	104

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Tabel 4. 2
Hasil Penyebaran Kuesioner di SKPD Pemerintah Daerah DIY

No	Satuan Kerja Perangkat Daerah	Jumlah Kuesioner	
		Sebar	Kembali
1	Sekretariat Daerah	5	5
2	Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD)	25	24
3	Inspektorat	30	20
4	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)	20	20
5	Biro Organisasi	10	10
6	Biro Tata Pemerintah		
7	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset (BPKA)	20	18
8	Biro Pengembangan Infrastruktur Wilayah dan Pembiayaan Pembangunan (PIWPP)	10	8
Total		125	110

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Kuesioner yang disebar di SKPD Pemerintah Daerah DIY sebanyak 125 kuesioner, sementara kuesioner yang kembali hanya 110 kuesioner. Sebanyak 110 dari kuesioner yang kembali, terdapat 104 kuesioner yang memenuhi syarat yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan, 6 kuesioner tidak digunakan dikarenakan kuesioner tersebut tidak memenuhi syarat yang telah ditetapkan.

4.2 Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, pengalaman bekerja, dan jabatan.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.3:

Tabel 4. 3
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	44	42,3%
Perempuan	60	57,7%
Total	104	100%

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pegawai Pemerintah Daerah DIY yang mengisi kuesioner berjumlah 44 laki-laki dengan persentase 42,3% dan 60 perempuan dengan persentase sebesar 57,7%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 4.4:

Tabel 4. 4
Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
<25 Tahun	0	0%
25-35 Tahun	37	35,6%
36-45 Tahun	38	36,5%
>45 Tahun	29	27,9%
Total	104	100%

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel 4.4, menunjukkan bahwa pegawai Pemerintah Daerah DIY yang telah mengisi kuesioner dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia 36-45 tahun yaitu sebanyak 38 orang atau 36,5% dan responden berusia 25-

35 tahun, yaitu sebanyak 37 orang atau 35,6% dari total responden. Sedangkan responden yang berusia diatas 45 tahun sebanyak 29 orang atau 27,9 % dari total responden dan tidak terdapat responden dengan usia dibawah 25 tahun.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel 4.5 dibawah:

Tabel 4. 5
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Diploma	16	15,4%
Sarjana (S1)	52	50,0%
Master (S2)	30	28,8%
Doctor (S3)	1	1,0%
Lainnya	5	4,8%
Total	104	100%

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel 4.5, data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa yang mempunyai pendidikan diploma berjumlah 16 orang atau 15,4% dari total responden. Selanjutnya sebanyak 52 orang atau 50,0% dari total responden mempunyai pendidikan Sarjana (S1). Kemudian sebanyak 30 orang atau 28,8% mempunyai pendidikan Master (S2) dan 1 orang atau 1,0% mempunyai pendidikan Doctor (S3). Terakhir, sebanyak 5 orang atau 4,8% menuliskan lainnya pada pendidikan terakhir di kuesioner. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini paling banyak memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) yaitu 52 orang atau 50% dari total responden.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja yang disajikan pada tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4. 6
Pengalaman Kerja Responden

Pengalaman Kerja	Jumlah	Persentase
<5 Tahun	0	0%
6-10 Tahun	53	51,0%
11-15 Tahun	25	24,0%
>15 Tahun	26	25,0%
Total	104	100%

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 tidak terdapat pegawai yang memiliki pengalaman kerja di bawah 5 tahun. Hal ini sesuai dengan kriteria yang ditentukan dalam pengambilan sampel yang mensyaratkan untuk responden yang memiliki pengalaman kerja di atas 5 tahun. Selanjutnya, sebanyak 53 orang atau 51,0% dari total responden menunjukkan responden dengan pengalaman kerja 6-10 tahun. Kemudian sebanyak 25 orang atau 24,0% dari total responden memiliki pengalaman kerja 11-15 tahun. Terakhir, sebanyak 26 orang atau 25,0% dari total responden memiliki pengalaman kerja diatas 15 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 53 orang atau 51,0% dari total responden.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan posisi/jabatan disajikan pada tabel 4.7:

Tabel 4. 7
Posisi/Jabatan Responden

Posisi/Jabatan	Jumlah	Persentase
Keuangan	26	25,0%
Umum	6	5,8%
Administrasi	10	9,6%
PEP (Perencana)	19	18,3%
UPT (Unit Pelaksana)	12	11,5%
PTK (Data Informasi)	5	4,8%
Sekretariat	8	7,7%
Pengawas	6	5,8%
Auditor	12	11,5%
Total	104	100%

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel 4.7, karakteristik responden berdasarkan posisi/jabatan di Pemerintah Daerah DIY dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah staff bagian keuangan yaitu sebanyak 26 responden atau 25,0%. Kemudian staff perencanaan (PEP) sebanyak 19 responden atau 18,3%. Selanjutnya staff bagian unit pelaksana (UPT) dan auditor sebanyak 12 responden atau 11,5%. Setelah itu staff bagian administrasi sebanyak 10 responden atau 9,6%, sekretariat sebanyak 8 responden atau 7,7%, bagian umum dan pengawas sebanyak 6 responden atau 5,8%. Terakhir, staff bagian pengawas berjumlah 5 orang atau 4,8% dari total keseluruhan responden.

4.3 Uji Statistik Deskriptif

Analisis uji statistik deskriptif diuji menggunakan nilai rata-rata,

maksimum, minimum, dan standar deviasi dari jawaban responden pada setiap variabel. Penilaian analisis statistik deskriptif dapat memberikan penilaian tinggi rendahnya persepsi pegawai Pemerintah Daerah DIY dari pertanyaan pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil analisis deskriptif penilaian ini dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Pengendalian Internal	104	3.00	4.00	3.415	0.3143
<i>Whistleblowing System</i>	104	2.71	4.00	3.57	0,2959
Gaya Kepemimpinan	104	2.76	4.00	3.53	0,3637
Pencegahan Kecurangan (<i>fraud</i>)	104	3.00	4.00	3.463	0,2825
Valid N (listwise)	104				

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel 4.8, dapat diketahui bahwa variabel sistem pengendalian internal dari 104 responden mempunyai nilai terendah (*minimum*) dengan skor 3, skor tertinggi (*maximum*) 4. Rata-rata (*mean*) yang ditunjukkan variabel sistem pengendalian internal sebesar 3,415 dan standar deviasi (*standard deviation*) sebesar 0,3143. Hal ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi pada variabel sistem pengendalian internal lebih rendah dari rata-ratanya yang berarti variasi data sudah baik.

Selanjutnya, untuk variabel *whistleblowing system* dari 104 responden mempunyai nilai terendah (*minimum*) sebesar 2,71, skor tertinggi (*maximum*) 4.

Rata-rata (*mean*) yang ditunjukkan variabel sistem pengendalian internal sebesar 3,57 dan standar deviasi (*standard deviation*) sebesar 0,2959. Hal ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi pada variabel sistem pengendalian internal lebih rendah dari rata-ratanya yang berarti variasi data sudah baik.

Kemudian, untuk variabel gaya kepemimpinan dapat diketahui bahwa dari 104 responden mempunyai skor terendah (*minimum*) sebesar 2,76, skor tertinggi (*maximum*)²⁴. Rata-rata (*mean*) yang ditunjukkan variabel sistem pengendalian internal sebesar 3,53 dan standar deviasi (*standard deviation*) sebesar 0,3637. Hal ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi pada variabel sistem pengendalian internal lebih rendah dari rata-ratanya yang berarti variasi data sudah baik.

Kemudian, untuk variabel pencegahan *fraud* dapat diketahui bahwa dari 104 responden mempunyai skor terendah (*minimum*) sebesar 3, skor tertinggi (*maximum*) 4. Rata-rata (*mean*) yang ditunjukkan variabel sistem pengendalian internal sebesar 3,463 dan standar deviasi (*standard deviation*) sebesar 0,2825. Hal ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi pada variabel sistem pengendalian internal lebih rendah dari rata-ratanya yang berarti variasi data sudah baik.

4.4 Uji Kualitas Data

4.4.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk memeriksa validitas dari pertanyaan pada kuesioner. Uji ini menggunakan metode korelasi dari pearson yang mengkorelasikan setiap item pertanyaannya dengan skor total yaitu hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan. Uji validitas dilakukan dengan *bivariate*

correlation antara masing-masing nilai indikator dengan total nilai *software* SPSS versi 25. Hasil analisis *bivariate correlation* dapat dilihat pada *output Pearson Correlation*. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka item pertanyaan dinyatakan valid (Ghozali, 2011). Nilai r tabel pada 104 responden adalah 0,1927 pada taraf signifikan $p < 0,05$. Uji validitas pada setiap variabel dapat dilihat pada tabel di 4.9 bawah ini:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Sistem Pengendalian Internal (X1)	SPI1	0,584	0,1927	Valid
	SPI2	0,499	0,1927	Valid
	SPI3	0,548	0,1927	Valid
	SPI4	0,580	0,1927	Valid
	SPI5	0,558	0,1927	Valid
	SPI6	0,608	0,1927	Valid
	SPI7	0,646	0,1927	Valid
	SPI8	0,774	0,1927	Valid
	SPI9	0,664	0,1927	Valid
	SPI10	0,619	0,1927	Valid
Whistleblowing System (X2)	WBS1	0,402	0,1927	Valid
	WBS2	0,459	0,1927	Valid
	WBS3	0,207	0,1927	Valid
	WBS4	0,641	0,1927	Valid
	WBS5	0,757	0,1927	Valid
	WBS6	0,651	0,1927	Valid
	WBS7	0,714	0,1927	Valid

Gaya Kepemimpinan (X3)	GK1	0,462	0,1927	Valid
	GK2	0,545	0,1927	Valid
	GK3	0,705	0,1927	Valid
	GK4	0,829	0,1927	Valid
	GK5	0,695	0,1927	Valid
	GK6	0,790	0,1927	Valid
Pencegahan Kecurangan atau fraud (Y)	PK1	0,484	0,1927	Valid
	PK2	0,568	0,1927	Valid
	PK3	0,539	0,1927	Valid
	PK4	0,560	0,1927	Valid
	PK5	0,568	0,1927	Valid
	PK6	0,609	0,1927	Valid
	PK7	0,453	0,1927	Valid
	PK8	0,546	0,1927	Valid
	PK9	0,485	0,1927	Valid
	PK10	0,509	0,1927	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada setiap variabel sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, gaya kepemimpinan, dan pencegahan kecurangan mempunyai hasil R-hitung > R-tabel (0,1927). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2011), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang menjadi indikator dari variabel atau konstruk dimana kuesioner

dikatakan reliabel (handal) jika jawaban dari responden atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari setiap indikator dalam suatu variabel. Indikator yang dijadikan instrumen dapat dikatakan reliabel (handal) jika nilai *cronbach alpha* dari setiap variabel $> 0,60$. Hasil uji validitas pada setiap variabel dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
Sistem Pengendalian Internal	0,808	10	Reliabel
<i>Whistleblowing System</i>	0,637	7	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,768	6	Reliabel
Pencegahan Kecurangan (<i>fraud</i>)	0,718	10	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan data yang ditunjukkan tabel 4.10, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel sistem pengendalian internal sebesar 0.808 dengan jumlah indikator pertanyaan sebanyak 10 butir. Hal tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel sistem pengendalian internal lebih besar dari 0,60.

Selanjutnya, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *whistleblowing system* sebesar 0,637 dengan jumlah indikator pertanyaan sebanyak 7 butir. Hal tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel sistem pengendalian internal $> 0,60$.

Kemudian, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,768 dengan jumlah item indikator pertanyaan sebanyak 6 butir. Hal tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel sistem pengendalian internal lebih besar dari 0,60.

Terakhir, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel sistem pengendalian internal sebesar 0,718 dengan jumlah item indikator pertanyaan sebanyak 10 butir. Hal tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel sistem pengendalian internal lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis menggunakan *unstandardized residual* dan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 menggunakan SPSS versi 25. Distribusi data normal jika nilai signifikansi $> 0,05$. Berikut adalah hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

			<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>			104
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>			
	<i>Mean</i>		,0000000
	<i>Std. Deviation</i>		2,09651600
<i>Most</i>	<i>Extreme</i>	<i>Absolute</i>	,062
<i>Differences</i>		<i>Positive</i>	,062
		<i>Negative</i>	-,036
<i>Test Statistic</i>			,062
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>			,200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi yang dihasilkan melebihi 0,05 yaitu 0.200 sehingga model regresi ini layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Suatu data bebas dari multikolinearitas jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan pada tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Sistem Pengendalian Internal (X1)	0,851	1,175	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Whistleblowing System</i> (X2)	0,947	1,056	Tidak terjadi multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,828	1,208	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa variabel sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan gaya kepemimpinan tidak terjadi multikolinearitas. Pada sistem pengendalian internal ditunjukkan oleh nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yaitu 0,851 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yaitu 1,175. Selanjutnya, *whistleblowing system* ditunjukkan oleh nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yaitu 0,947 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yaitu 1,056. Terakhir, pada variabel gaya kepemimpinan ditunjukkan oleh nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yaitu 0,828 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yaitu 1,208.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser* yang dilakukan dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Heteroskedastisitas

dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu 5% atau 0,05. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4. 13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	<i>Coefficients</i> <i>Std. Error</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
<i>(Constant)</i>	2,216	0,864	
Sistem Pengendalian Internal (X1)	0,044	0,873	Bebas Heteroskedastisitas
<i>Whistleblowing System</i> (X2)	0,064	0,944	Bebas Heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,065	0,313	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu 0,873, 0,944, dan 0,313. Hal ini menunjukkan bahwa pada model regresi yang digunakan bebas dari heteroskedastisitas sehingga model regresi layak digunakan untuk mendeteksi pencegahan *fraud*.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu model regresi yang digunakan dalam menguji pengaruh antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel

dependen (variabel terikat) yaitu sistem pengendalian internal (X2), *whistleblowing system* (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap pencegahan kecurangan (Y). Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah:

Tabel 4. 14
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,589	3,614		2,100	0,038
Sistem Pengendalian Internal (X1)	0,481	0,072	0,535	6,656	0,000
<i>Whistleblowing System</i> (X2)	0,164	0,104	0,121	1,581	0,117
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,306	0,106	0,236	2,896	0,005

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.14 yaitu sebagai berikut:

$$Y = 7,589 + 0,481X_1 + 0,164X_2 + 0,306X_3$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Pencegahan *Fraud*)

X₁ = Variabel Independen (Sistem Pengendalian Internal)

X₂ = Variabel Independen (*Whistleblowing System*)

X₃ = Variabel Independen (Gaya Kepemimpinan)

Hasil regresi linear berganda dengan nilai positif (+) berarti menunjukkan terjadi hubungan yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Jika variabel independen tersebut mengalami peningkatan, maka variabel dependen juga mengalami peningkatan. Sedangkan pada nilai negatif (-) menunjukkan terjadinya hubungan berlawanan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, persamaan yang terbentuk menunjukkan bahwa konstanta dan variabel independen dari sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, gaya kepemimpinan bernilai positif (+). Jika variabel independen mengalami peningkatan, maka pada variabel dependen mengalami penurunan. Berikut adalah interpretasi dari persamaan regresi linear berganda:

1. Nilai konstanta (a) bernilai positif yaitu sebesar 7,589. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan gaya kepemimpinan tidak berubah atau konstan, maka pencegahan kecurangan akan sebesar 7,589.
2. Variabel sistem pengendalian internal (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,481. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan pada variabel sistem pengendalian internal, maka pencegahan kecurangan juga akan meningkat sebesar 48,1 % dengan menganggap variabel lain adalah konstan. Selain itu, variabel sistem pengendalian internal memiliki nilai signifikansi 0,000 yang menunjukkan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti bahwa H_0 ditolak atau H_1 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap

pencegahan *fraud* di Pemerintah Daerah DIY.

3. Variabel *whistleblowing system* (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,164. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan pada variabel *whistleblowing*, maka pencegahan kecurangan akan mengalami kenaikan sebesar 16,4%. Selain itu, variabel *whistleblowing system* memiliki nilai signifikansi 0,117 yang menunjukkan nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal tersebut berarti bahwa H_0 diterima atau H_1 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *whistleblowing system* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pencegahan *fraud* di Pemerintah Daerah DIY.
4. Variabel gaya kepemimpinan (X3) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,306. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan pada variabel gaya kepemimpinan, maka pencegahan kecurangan juga akan meningkat sebesar 30,6 % dengan menganggap variabel lain adalah konstan. Selain itu, gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,005 yang menunjukkan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti bahwa H_0 ditolak atau H_1 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* di Pemerintah Daerah DIY.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Koefisien determinasi berada pada angka 0 dan 1. Jika koefisien determinasi (R^2) besar atau semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen dapat menerangkan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan dalam memperkirakan variabel dependen. Namun, jika nilai koefisien determinasi (R^2) kecil, maka kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen terbatas. Hasil analisis koefisien determinasi disajikan pada tabel 4.15 di bawah ini:

Tabel 4. 15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,670 ^a	0,449	0,433	2,128

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 , diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,449 atau 44,9%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 44,9% variabel independen yaitu sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu pencegahan *fraud*. Sisanya sebesar 55,1% dipengaruhi oleh variabel independen lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.7.2 Uji F

Uji F digunakan sebagai alat analisis untuk mengetahui kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2018). Kesimpulan dari hasil uji ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya pada tabel annova. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan $< 0,05$ maka terbukti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian layak untuk

digunakan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka model regresi yang digunakan dalam penelitian dinyatakan tidak layak untuk digunakan. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.16 :

Tabel 4. 16

Hasil Uji F

Model	<i>Sum of Square</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
<i>Regression</i>	369,931	3	123,130	27,198	,000 ^b
Residual	452,724	100	4,527		
Total	822,115	103			

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.16, diperoleh nilai F-hitung sebesar 27,198 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian layak digunakan.

4.7.3 Uji t (Signifikansi Parameter Individual)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel dependen dan variabel independen (Ghozali, 2018). Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau 0,05, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dapat berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. jika Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.17 di bawah ini:

Tabel 4. 17**Hasil Uji t**

No	Deskripsi Hipotesis	B	Sig	Kesimpulan
1.	Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i> .	0,481	0,000	Signifikan
2.	<i>Whistleblowing system</i> berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i> .	0,164	0,117	Tidak Signifikan
3.	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i> .	0,306	0,005	Signifikan

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

4.8 Pembahasan Hipotesis

4.8.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan

Kecurangan (*Fraud*)

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada tabel 4.17, maka dapat diketahui bahwa variabel sistem pengendalian internal memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi sistem pengendalian internal tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Selain itu, berdasarkan analisis regresi linear berganda yang disajikan di tabel 4.14 pada variabel sistem pengendalian internal memiliki nilai koefisien sebesar 0,481 sehingga variabel tersebut memiliki pengaruh positif. Hal ini berarti jika variabel sistem pengendalian internal meningkat, maka pencegahan kecurangan akan mengalami peningkatan sebesar 48,1% dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Hasil penelitian pada variabel

sistem pengendalian internal ini mendukung H1 yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini membuktikan bahwa Pemerintah Daerah DIY telah menerapkan sistem pengendalian internal dengan baik sehingga kemungkinan adanya kecurangan dapat dicegah. Dapat disimpulkan, hasil penelitian pada variabel sistem pengendalian internal mendukung H1 yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Pada penelitian ini, berdasarkan hasil yang diperoleh dari 104 responden yang bekerja di Pemerintah Daerah DIY terdapat pertanyaan yang memiliki nilai terendah. Pertanyaan tersebut terdapat pada item SPI8 yaitu keefektifan dan ketepatan waktu terkait komunikasi informasi sistem pengendalian internal di Pemerintah Daerah DIY. Sebanyak 67 responden memilih setuju dan 33 responden memilih sangat setuju. Sementara itu, sebanyak 4 responden memilih tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan komunikasi informasi sistem pengendalian internal di Pemerintah Daerah DIY telah dilakukan secara efektif dan tepat waktu.

Pada pertanyaan yang memperoleh nilai tertinggi terdapat pada item SPI2 terkait pembagian tugas dan tanggung jawab secara jelas pada struktur organisasi Pemerintah Daerah DIY. Sebanyak 65 responden memilih sangat setuju atas pertanyaan ini dan 38 responden memilih setuju. Sementara itu, 2 responden memilih tidak setuju dan 1 responden memilih sangat tidak setuju. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi di Pemerintah Daerah DIY telah melakukan pembagian tugas dan tanggung jawab secara jelas.

Sistem pengendalian internal merupakan strategi yang dirancang dan ditetapkan oleh suatu organisasi dengan serangkaian proses yang dijalankan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sistem pengendalian internal menurut Mulyadi (2010:163) meliputi struktur organisasi, ukuran-ukuran, dan metode yang dikoordinasikan dalam menjaga kekayaan organisasi yang dapat digunakan dalam mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan kebijakan manajemen dapat berjalan. Penerapan sistem pengendalian internal melibatkan peran dari semua pegawai sehingga dapat mencegah kemungkinan terjadinya kecurangan. Dengan demikian, semakin baik penerapan sistem pengendalian internal, maka akan semakin tinggi pencegahan terhadap *fraud*.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Nuryanto (2018) terkait pengaruh pengendalian internal, kesadaran anti-fraud, integritas, independensi, dan profesionalisme terhadap pencegahan kecurangan. Penelitian ini menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Selain itu, dalam penelitian Setiawan & Hamidah (2022) juga menyatakan bahwa sistem pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

4.8.2 Pengaruh *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada tabel 4.17 , maka dapat diketahui bahwa variabel *whistleblowing system* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,117. Nilai signifikansi *whistleblowing system* tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Selain itu, berdasarkan analisis regresi linear berganda yang disajikan di tabel 4.14 pada variabel *whistleblowing system* memiliki nilai koefisien sebesar 0,164 sehingga variabel tersebut berpengaruh positif. Hal ini berarti jika variabel *whistleblowing system* meningkat, maka pencegahan kecurangan akan mengalami peningkatan sebesar 16,4%. Oleh karena itu, hasil menunjukkan bahwa variabel *whistleblowing system* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Dapat disimpulkan, hasil penelitian pada variabel *whistleblowing system* tidak mendukung H2 yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Pada penelitian ini, berdasarkan hasil yang diperoleh dari 104 responden yang bekerja di Pemerintah Daerah DIY terdapat pertanyaan yang memiliki nilai terendah. Pertanyaan tersebut terdapat pada item WBS7 yaitu terkait evaluasi dan perbaikan dalam meningkatkan efektivitas *whistleblowing system* di Pemerintah Daerah DIY. Sebanyak 43 responden memilih setuju dan 54 responden memilih sangat setuju. Sementara itu, sebanyak 7 responden memilih tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas dan perbaikan *whistleblowing system* belum sepenuhnya dilakukan dengan baik karena masih ada beberapa responden yang tidak setuju akan hal ini.

Pada pertanyaan yang memperoleh nilai tertinggi terdapat pada item WBS1 terkait komitmen pegawai dalam melakukan *whistleblowing system* jika terjadi kecurangan di Pemerintah Daerah DIY. Sebanyak 84 responden memilih sangat setuju atas pertanyaan ini dan 20 responden memilih setuju. Selain itu, tidak

ditemukan responden yang memilih tidak setuju pada pertanyaan ini. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden setuju untuk melakukan *whistleblowing system* jika terjadi kecurangan.

Whistleblowing system dijadikan sarana atau wadah dalam pelaporan pelanggaran atau tindak kecurangan bagi *whistleblower* untuk melaporkan pelanggaran atau kecurangan yang terjadi di dalam organisasi. *Whistleblower* memegang peranan penting dalam membongkar tindak kecurangan di dalam organisasi yang dapat mencegah kerugian dari pelanggaran tersebut (Siringoringo, 2015). Pelaksanaan *whistleblowing system* juga dapat dijadikan sebagai sistem peringatan dini terhadap jalannya operasional dalam organisasi. Namun, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa sistem pengendalian internal secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Widaryanti, dan Sukanto (2019) yang menunjukkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Namun, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Wardah et al., 2022) terkait dengan pengaruh *whistleblowing system*, *internal control*, *leadership* dan budaya organisasi terhadap *fraud prevention*. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *whistleblowing system* tidak memiliki pengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

4.8.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Pencegahan Kecurangan

(*Fraud*)

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada tabel 4.17, maka dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,005. Nilai

signifikansi sistem pengendalian internal tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Selain itu, berdasarkan analisis regresi linear berganda yang disajikan di tabel 4.14 pada variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien sebesar 0,306 sehingga variabel tersebut memiliki pengaruh positif. Hal ini berarti jika variabel gaya kepemimpinan meningkat, maka pencegahan kecurangan akan mengalami peningkatan sebesar 30,6% dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Hasil penelitian pada variabel gaya kepemimpinan ini mendukung H3 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini membuktikan bahwa Pemerintah Daerah DIY telah menerapkan gaya kepemimpinan baik sehingga kemungkinan adanya kecurangan dapat dicegah. Dapat disimpulkan, hasil penelitian pada variabel gaya kepemimpinan mendukung H3 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Pada penelitian ini, berdasarkan hasil yang diperoleh dari 104 responden yang bekerja di Pemerintah Daerah DIY terdapat pertanyaan yang memiliki nilai terendah. Pertanyaan tersebut terdapat pada item GK6 terkait sikap pemimpin yang membuat pegawai di instansi tersebut semangat dalam bekerja. Sebanyak 41 responden memilih sangat setuju atas pertanyaan ini dan 54 responden memilih setuju. Sementara itu, 8 responden memilih tidak setuju dan 1 responden memilih sangat tidak setuju. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan di Pemerintah Daerah DIY telah ditetapkan dengan baik salah

satunya ditunjukkan dari sikap pemimpin kepada bawahannya untuk memberikan pengaruh agar bawahannya semangat dalam bekerja. Tetapi, hal ini belum sepenuhnya didukung oleh semua pegawai karena masih ada beberapa responden yang memilih tidak setuju pada pertanyaan ini.

Pada pertanyaan yang memperoleh nilai tertinggi terdapat pada item GK1 terkait dengan sikap pemimpin yang baik dalam bertindak laku. Sebanyak 77 responden memilih sangat setuju atas pertanyaan ini dan 27 responden memilih setuju. Selain itu, tidak ditemukan responden yang tidak setuju terkait pertanyaan tersebut. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan di Pemerintah Daerah DIY telah ditetapkan dengan baik salah satunya ditunjukkan dari sikap pemimpin dalam bertindak laku sehingga dapat meningkatkan pencegahan *fraud*.

Kepemimpinan adalah proses pengaruh oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi karena pemimpin menjadi motor penggerak dalam organisasi (Tewal et al., 2017). Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam mempengaruhi anggotanya untuk melakukan tugas sesuai dengan deskripsi yang ditetapkan organisasi. Hal ini mengharuskan seorang pemimpin dapat menciptakan suasana dan budaya kerja yang kondusif sehingga dapat memberikan pengaruh positif kepada anggotanya sehingga kemungkinan terjadinya kecurangan dapat dicegah. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu organisasi, maka akan semakin tinggi pencegahan terhadap *fraud*.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, Andreas, dan Nasrizal (2020). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Selain itu, dalam penelitian (Yessyurun, 2022) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan gaya kepemimpinan terhadap pencegahan *fraud* di Pemerintah Daerah DIY. Penelitian ini menggunakan sebanyak 104 responden menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* di Pemerintah Daerah DIY. Hal tersebut membuktikan bahwa sistem pengendalian internal telah diterapkan di Pemerintah Daerah DIY dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dari banyaknya responden yang setuju bahwa pembagian tugas dan tanggung jawab sudah dilakukan secara jelas pada struktur organisasi Pemerintah Daerah DIY.
2. *Whistleblowing system* berpengaruh positif, tapi tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud* di Pemerintah Daerah DIY. Hal tersebut membuktikan bahwa penerapan *whistleblowing system* di Pemerintah Daerah DIY tidak terlalu berpengaruh dalam mencegah terjadinya kecurangan. Hal ini dibuktikan dari butir pertanyaan yang memiliki skor nilai terendah yaitu terkait evaluasi dan perbaikan dalam meningkatkan efektivitas *whistleblowing system* di Pemerintah Daerah DIY. Namun, semua responden dalam penelitian ini setuju untuk berkomitmen dalam melakukan *whistleblowing system* dan melaporkan

tindak kecurangan yang mungkin terjadi. Oleh karena itu, masih perlu ditingkatkan evaluasi dan perbaikan dalam peningkatan *whistleblowing system* karena pegawai sudah setuju untuk berkomitmen dalam melakukan *whistleblowing system* sehingga kemungkinan kecurangan lebih dapat dicegah.

3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* di Pemerintah Daerah DIY. Hal tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Pemerintah Daerah DIY telah dilakukan dengan baik sehingga kemungkinan terjadinya kecurangan dapat dicegah. Hal ini dibuktikan juga dari semua responden yang setuju terkait sikap pemimpin yang sudah baik dalam bertindak laku. Sikap tersebut dapat memberikan contoh kepada bawahannya sehingga kemungkinan tindak kecurangan di Pemerintah Daerah DIY dapat dicegah.
4. Sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap pencegahan *fraud* sehingga jika semua variabel independen tersebut diterapkan dengan baik, maka kemungkinan terjadinya kecurangan dapat dicegah dengan lebih baik.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah hal yang tidak dapat dihindari yang memungkinkan dapat mempengaruhi hasil penelitian sehingga diperlukan perbaikan dan pengembangan lebih lanjut untuk penelitian selanjutnya. Keterbatasan tersebut antara lain adalah:

1. Jumlah sampel dalam penelitian ini hanya menambah sedikit dari jumlah

minimal sampel yang diharuskan yaitu 104 dan hanya disebarkan di beberapa satuan perangkat kerja daerah di Pemerintah Daerah DIY sehingga kemungkinan data tidak tersebar merata dan kurang komprehensif dibandingkan dengan populasi yang ada yaitu 9.336 orang.

2. Pada penelitian ini menggunakan data primer dengan kuesioner dimana data diperoleh dari jawaban atas persepsi responden sehingga kemungkinan ada responden yang tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Selain itu, jawaban yang diberikan ada kemungkinan tidak objektif dikarenakan berkaitan dengan kecurangan sehingga responden merasa takut jika membocorkan rahasia yang ada di instansi tersebut.

5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan saran sebagai acuan dan dasar pengembangan penelitian selanjutnya. Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, maka diajukan beberapa saran berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengambil sampel yang lebih banyak dan diambil secara merata untuk seluruh satuan perangkat kerja daerah Pemerintah Daerah DIY.
2. Teknik pengumpulan data tidak hanya menggunakan kuesioner, namun juga dapat disertakan wawancara kepada *key person* Pemerintah Daerah DIY sehingga data yang didapat lebih akurat dan lebih menggambarkan keadaan yang sebenarnya terjadi.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel

independen lainnya yang relevan terhadap pencegahan *fraud*. Variabel independen yang dapat ditambahkan seperti kesadaran anti-*fraud*, moralitas individu, kompetensi sumber daya manusia, sistem keuangan, *good corporate governance*, dan asimetri informasi.

4. Penyebaran kuesioner dapat dilakukan dengan bantuan *google form* sehingga dapat lebih efektif dan dapat dipastikan bahwa responden telah mengisi seluruh pertanyaan dalam kuesioner tersebut.

5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menunjukkan adanya beberapa implikasi sebagai berikut:

5.4.1 Bagi Instansi dan Perusahaan

Instansi atau perusahaan dihimbau untuk dapat menciptakan dan mengembangkan sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan gaya kepemimpinan dengan baik dimana hal ini dapat membantu manajer dalam pengambilan keputusan (*decision making*) dengan hasil yang lebih berkualitas. Selain itu dengan adanya sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik maka segala kemungkinan tindak kecurangan yang muncul dapat dicegah.

5.4.2 Bagi Pemerintah

Tingkat kecurangan (*fraud*) di Indonesia masih dikatakan tinggi dibandingkan dengan negara lainnya. Oleh karena itu, perlu meminimalisir tindak kecurangan di Indonesia salah satunya dengan upaya mencegah tindakan tersebut. Penelitian ini

diharapkan agar pemerintah Indonesia dapat mencontoh dan menerapkan tindakan yang baik dalam pencegahan *fraud* seperti yang telah diterapkan di Pemerintah Daerah DIY sehingga tidak menimbulkan kerugian kepada negara.

5.4.3 Bagi Akademisi

Secara akademik penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan gaya kepemimpinan terhadap pencegahan kecurangan. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada pihak akademisi dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya terkait dengan pencegahan kecurangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, P. M. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Aswaja Pressindo*.
- ACFE. (2018). Survei Fraud Indonesia 2016. *Auditor Essentials*, 7–10. <https://doi.org/10.1201/9781315178141-3>
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Amin Widjaja Tunggal. (2016). *Buku Aspek Aspek Audit Kecurangan.pdf*.
- Amiran, D., Bozanic, Z., D.Cox, J., Dupont, Q., M. Karpoff, J., & Sloan, R. (2017). Financial reporting fraud and other forms of misconduct: a multidisciplinary review of the literature. *Correspondencias & Análisis*, 15018, 1–23.
- Amrizal. (2015). Pencegahan Dan Pendeteksian Kecurangan. *Pengantar Auditing*, 5 (Internal Audit), 1–17.
- Anandya, D., & Easter, L. (2023). *Laporan Hasil Pemantauan Tren Penindakan Kasus Korupsi Tahun 2022 “Korupsi Lintas Trias Politika.”* [https://antikorupsi.org/sites/default/files/dokumen/Narasi Laporan Tren Penindakan Korupsi Tahun 2022.pdf](https://antikorupsi.org/sites/default/files/dokumen/Narasi%20Laporan%20Tren%20Penindakan%20Korupsi%20Tahun%202022.pdf)
- Basri, Y. M., Yuhelmi, & Hanif, R. A. (2022). Gaya Kepemimpinan, Asimetri Informasi dan Ketaatan Aturan Pada Kecurangan Akuntansi: Perilaku Tidak Etis Sebagai Mediasi. *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 12(1), 140–158. <https://doi.org/10.36733/juara.v12i1.3467>
- Buchholz, A. K. (2012). SAS 99: Deconstructing the Fraud Triangle and Some Classroom Suggestions. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 9(2), 109–118.
- Chairi, N., Indriani, M., & Darwanis, D. (2022). Kompetensi, Moralitas Dan Sistem Whistleblowing Dalam Pencegahan Fraud: Studi Empiris Pada Organisasi Pemerintahan Indonesia. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 22(1), 119–142. <https://doi.org/10.25105/mraai.v22i1.12655>
- Dianingtyas Sudibyo, T., & Putri, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Serta Independensi Terhadap Sistem Pengendalian Internal. *Margin: Jurnal Bisnis Islam Dan Perbankan Syariah*, 1, 101–114. <https://doi.org/10.58561/margin.v1i2.43>
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (2000). The iron cage revisited institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *Advances in Strategic Management*, 17(2), 143–166. [https://doi.org/10.1016/S0742-3322\(00\)17011-1](https://doi.org/10.1016/S0742-3322(00)17011-1)

- Dorminey, J., Fleming, A. S., Kranacher, M.-J., & Riley, R. A. (2012). *The Evolution of Fraud Theory*. American Accounting Association. <https://doi.org/10.2308/iace-50131>
- Effendi, A., & Yulianto, I. (2022). Pengaruh Teladan Pimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Potensi Employee Fraud Melalui Kepuasan Kerja Dan Pengendalian Intern Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Barat. *Jurnal Audit, Pajak, Akuntansi Publik (AJIB)*, 1(1), 18. <https://doi.org/10.32897/ajib.2022.1.1.1318>
- Eisenhardt, K. M., & Eisenhardt, K. M. (1989). Linked references are available on JSTOR for this article: Agency Theory: An Assessment and Review. *Academy of Management*, 14(1), 57–74.
- Examiners, A. of C. F. (2006). *Fraud Examiners Manual*. Association of Certified Fraud Examiners, Fraud Examiners Manual, 2006 %0Aedition.%0D
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guth, K. (2017). The SAGE Encyclopedia of Corporate Reputation Institutional Theory. *Encyclopedia of Corporate Reputation*, 2(August), 15–21.
- Hardinto, W., Urumsah, D., Wicaksono, A. P., & Cahaya, F. R. (2020). Sisi Gelap Pemimpin Dalam Memotivasi Tindakan Korupsi. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 11(2), 334–354. <https://doi.org/10.21776/ub.jamal.2020.11.2.20>
- Hill, C. W. ., & Jones, T. M. (1997). Stakeholder-Agency Theory. *Proceedings of the International Association for Business and Society*, 8(March), 657–668. <https://doi.org/10.5840/iabsproc1997863>
- Hoffman, W. M., & McNulty, R. E. (2019). A Business Ethics Theory of Whistleblowing Responding to the \$1 Trillion Question. *Whistleblowing*, September 2011, 45–60. <https://doi.org/10.4324/9781351297929-6>
- Horwath, C. (2012). The Mind Behind the Fraudsters Crime: Key Behavioral and Environmental Elements. *United States of America: Crowe Horwath LLP*, 1–62. <https://www.crowe.com/>
- House, R. J. (1975). Path-Goal Theory Of Leaderhsip. *University of Toronto, April*, 100. <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a009513.pdf>
- Indrapraja, M. H. D., Agusti, R., & Mela, N. F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Religiusitas Terhadap Kecurangan (Fraud) Aparatur Sipil Negara. *CURRENT: Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 2(2), 166–183. <https://doi.org/10.31258/jc.2.2.166-183>

- Iqbal, M. (2010). *Pengaruh Tindakan Pencegahan, Pendeteksian Dan Audit Investigatif Terhadap Upaya Meminimalisasi Kecurangan Dalam Laporan Keuangan*. December.
- Jensen, M., & Meckling, W. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure. *The Economic Nature of the Firm: A Reader*, Third Edition, 283–303. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511817410.023>
- Kimani, J. (2011). Fraud Risk Assessment Plan for Barclays Bank of Kenya. *Unpublished*, December.
- KNKG. (2008). *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran - Spp (Whistleblowing System – WBS*. 3. <http://www.knkg-indonesia.org/dokumen/Pedoman-Pelaporan-Pelanggaran-Whistleblowing-System-WBS.pdf>
- Kuntadi, C., Puspita, B. A., & Taufik, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pencegahan Kecurangan: Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kesesuaian Kompensasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(5), 530–539.
- Lestari, I. P., Widayanti, & Sukanto, E. (2019). Riwayat Artikel: Dikirim; Diterima; Diterbitkan. *Penerapan Akuntansi Forensik, Audit Investigatif, Efektivitas Whistleblowing System Dan Pencegahan Fraud Pada Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah*, 2, 558–563.
- Megawati. (2023). *Pengaruh Pengendalian Internal , Whistleblowing System , Dan Komitmen Organisasi Terhadap*. 0832, 31–50.
- Melati, R., Agustawan, & Rodiah, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Proactive Fraud Audit, Whistleblowing, Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Dana Bos. *Accounting and Management Journal*, 6(1), 17–25. <https://doi.org/10.33086/amj.v6i1.2378>
- Meyer, J. W., Rowan, B., Acland, H., Bergesen, A., Boli-Bennett, J., Deal, T., Freeman, J., Hirsch, P., March, J. G., Scott, W. R., & Starbuck, W. (1977). Made Helpful Suggestions. *Ajs*, 340(2), 340–363.
- Mulia, T. W. (2016). *Pengaruh Reward, Pofesionalisme Profesi , dan Moral Terhadap Intensitas Auditor Internal*. 8(1), 33–52.
- Mulyadi. (2010). *Sistem Informasi Akuntansi*. Salemba Empat.
- Murdiyanto, E. (2020). Metode Penelitian Kualitatif (Sistematika Penelitian Kualitatif). In *Yogyakarta Press*. http://www.academia.edu/download/35360663/Metode_Penelitian_Kualitaif.docx
- Nadila, Z., Ahyaruddin, M., & Agustawan. (2021). *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dalam Perspektif Teori Institusional: Sebuah Pendekatan Penelitian Campuran Zuraifa*. 2(April).

- Nasution, S. A., Agustiawan, A., & Anriva, D. H. (2022). Pengaruh Independensi, Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah. *Jurnal IAKP: Jurnal Inovasi Akuntansi Keuangan & Perpajakan*, 3(2), 151. <https://doi.org/10.35314/iakp.v3i2.2745>
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistleblowing. *Citation Classics from The Journal of Business Ethics: Celebrating the First Thirty Years of Publication*, 153–172. https://doi.org/10.1007/978-94-007-4126-3_8
- Nugroho, V. O. (2015). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Perilaku Etis Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pagilaran Skripsi. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 3(1), 1–10.
- Pimentel, J. L. (2019). Some Biases in Likert Scaling Usage and its Correction. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 45(1), 183–191. <http://gssrr.org/index.php?journal=JournalOfBasicAndApplied>
- PP No 6 Tahun 2008. (n.d.). https://www.bpkp.go.id/public/upload/unit/sakd/files/PP60Tahun2008_SPIIP.pdf
- Pramudyastuti, O. L., Rani, U., Nugraheni, A. P., & Susilo, G. F. A. (2021). Pengaruh Penerapan Whistleblowing System terhadap Tindak Kecurangan dengan Independensi sebagai Moderator. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 6(1), 115. <https://doi.org/10.23887/jia.v6i1.32335>
- Prastyaningtyas, E. W. (2019). *Sistem Akuntanssi*.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Raharjo, E. (2007). Teori Agensi dan Teori Stewardship Dalam Perspektif Akuntansi. *Enterprise Risk Management*, 31–41. https://doi.org/10.1142/9789814632775_0003
- Rassat, F. S. (2023). *KPK eksekusi terpidana korupsi Stadion Mandala Krida ke LP Sukamiskin*. <https://www.antaranews.com/berita/3536538/kpk-eksekusi-terpidana-korupsi-stadion-mandala-krida-ke-lp-sukamiskin#mobile-src>
- Rifki, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Peminimalisiran Fraud Pengadaan Barang dan Jasa (Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bantul)*. <https://etd.umsida.ac.id/id/eprint/31344/>
- Romandiyah, W. S. (2019). Pengaruh Tekanan Eksternal, Komitmen Manajemen, Akuntabilitas, dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan Daerah. *Gastronomia Ecuatoriana y Turismo Local*, 1(69), 5–24.

- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2016). Accounting information systems / Marshall B. Romney, Paul John Steinbart. In *Accounting information systems / Marshall B. Romney, Brigham Young University, Paul John Steinbart, Arizona State University*. (Vol. 2016, Issue 2016).
- Sayyid, A. (2015). Pemeriksaan Fraud Dalam Akuntansi Forensik Dan Audit Investigatif. *Al-Banjari : Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Keislaman*, 13(2), 137–162. <https://doi.org/10.18592/al-banjari.v13i2.395>
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2002). *Organizational Behavior*.
- Setiawan, A. B., & Hamidah. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm), Moralitas Individu Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dana Desa Berdasarkan Perspektif Aparatur Desa Effect of the Human Resource Competency, Individual Morality and Internal Cont. *Karimah Tauhid*, 1(1), 115–134. <http://www.sukabumiupdate.com>
- Setiawan, R., Andreas, & Nasrizal. (2020). the Effect of Leadership Style, Quality of Staff and Organisational Culture on the Prevention of Fraud: Effectiveness of Internal Control As a Moderating Variable (a Study on the State Owned Banks in Pekanbaru). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(3), 322–329.
- Siringoringo, W. (2015). Pengaruh Penerapan Good Governance Dan Whistleblowing System Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Dengan Resiko Sanksi Pajak Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Terhadap Wajib Pajak Orang Pribadi Di Kota Bekasi). *Jurnal Akuntansi*, 19(2), 207. <https://doi.org/10.24912/ja.v19i2.95>
- Skousen, C. J., Smith, K. R., & Wright, C. (2008). *Detecting And Predicting Financial Statement Fraud: The Effectiveness Of The Fraud Triangle and SAS No. 99*. 99, 53–81.
- Solechan, A. (2021). *Audit sistem informasi*.
- Stephen P. Robbins, & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi (Diana Angelica, Ria Cahyani, Abdul Rosyid, Penerjemah)* (Vol. 1, pp. 1–598).
- Tampubolon, B. D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan Sni 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*, 9(3), 108–109.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. C. ., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*.
- Transparency International Indonesia. (2017). *Whistle Blowing System dan Justice Collaborator*. 1–29.
- Urumsah, D., Wicaksono, A. P., & Pratama, A. J. P. (2016). Melihat jauh ke dalam: Dampak kecerdasan spiritual terhadap niat melakukan kecurangan. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 20(1), 48–54. <https://doi.org/10.20885/jaai.vol20.iss1.art5>

- Vousinas, G. L. (2019). Advancing theory of fraud: the S.C.O.R.E. model. *Journal of Financial Crime*, 26(1), 372–381. <https://doi.org/10.1108/JFC-12-2017-0128>
- Wardah, Z., Carolina, A., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Whistleblowing System, Internal Control, Leadership dan Budaya Organisasi terhadap Fraud Prevention. *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 11(2), 233–247. <https://doi.org/10.21831/nominal.v11i2.49346>
- Wijayanto, F. L. (2020). Dan Kecenderungan Fraud Di Sektor Pemerintahan (Persepsi Aparatur Sipil Negara Di Kota Salatiga). *Jurnal Akuntansi*, 9(1), 120–130.
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The FWolfe, D. T. and Hermanson, D. R. (2004) ‘The Fraud Diamond : Considering the Four Elements of Fraud: Certified Public Accountant’, *The CPA Journal*, 74(12), pp. 38–42. doi: DOI:raud Diamond : Considering the Four ElemWolfe, D. T. and Hermanson, D. R. *The CPA Journal*, 74(12), 38–42.
- Wulandari, D. N., & Nuryanto, M. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesadaran Anti-Fraud, Integritas, Independensi, dan Profesionalisme Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, 4(2), 117. <https://doi.org/10.26486/jramb.v4i2.557>
- Yessyurun, N. (2022). *Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud)*.
- Zarefar, A., & Arfan, T. (2015). *Whistleblowing system*. 10(2), 1–30. <https://feb.unila.ac.id/wp-content/uploads/2015/08/26012015-10110311132.pdf>

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

Nomor : 2060/DEK/10/Div.URT/X/2023
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
Sekretaris Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta

Assalamu alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Tiya Saaniyaturohmah
No. Mahasiswa : 20312278
Tempat/Tanggal Lahir : Magelang / 18 Oktober 2001
Program Studi : Akuntansi
Jenjang : Sarjana
Alamat : Gang Jangkang, Pandeyan, Umbulharjo, Di Yogyakarta, 55161

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Analisis Sistem Pengendalian Internal, Whistleblowing System, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Pencegahan Fraud"

Dosen Pembimbing : Mahmudi, Dr., S.E., M.Si., Ak.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 31 Oktober 2023

John Ramin, S.E., M.Si., Ph.D., C.FrA. f
 NIK: 943120101



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utama, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fei@uii.ac.id
W. feconuii.ac.id

Nomor : 2304/DEK/10/Div.URT/XI/2023
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
Biro Organisasi Setda DIY

Assalamu alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Tiya Saaniyaturohmah
No. Mahasiswa : 20312278
Tempat/Tanggal Lahir : Magelang / 18 Oktober 2001
Program Studi : Akuntansi
Jenjang : Sarjana
Alamat : Gang Jangkang, Pandeyan, Umbulharjo, D.I. Yogyakarta, 55161

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Whistleblowing System, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Pencegahan Fraud"

Dosen Pembimbing : Mahmudi, Dr., S.E., M.Si., Ak.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 24 November 2023
Dekan,

 *[Signature]*
M.Si., Ph.D., CFA



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fejhul@uii.ac.id
W. www.uii.ac.id

Nomor : 2303/DEK/10/Div.URT/XI/2023
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
Biro Tata Pemerintah

Assalamu alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Tiya Saaniyaturohmah
No. Mahasiswa : 20312278
Tempat/Tanggal Lahir : Magelang / 18 Oktober 2001
Program Studi : Akuntansi
Jenjang : Sarjana
Alamat : Gang Jangkang, Pandeyan, Umbulharjo, D.I. Yogyakarta, 55161

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Whistleblowing System, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Pencegahan Fraud"

Dosen Pembimbing : Mahmudi, Dr., S.E., M.Si., Ak.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 24 November 2023


Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFA
NIK: 943120101



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Paradiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. febiuliac.id
W. fecon.uii.ac.id

Nomor : 2131/DEK/10/Div.URT/XI/2023
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Assalamu alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Tiya Saaniyaturohmah
No. Mahasiswa : 20312278
Tempat/Tanggal Lahir : Magelang / 18 Oktober 2001
Program Studi : Akuntansi
Jenjang : Sarjana
Alamat : Gang Jangkang, Pandeyan, Umbulharjo, Di Yogyakarta, 55161

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Analisis Sistem Pengendalian Internal, Whistleblowing System, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Pencegahan Fraud"

Dosen Pembimbing : Mahmudi, Dr., S.E., M.Si., Ak.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 06 November 2023
Dekan



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFA,
NIK: 943120101



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ago Partadiredja
Ringsiad Utara, Condong Catur, Depok
Semarang, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883067, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

Nomor : 2063/DEK/10/Div.URT/X/2023
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset DIY

Assalamu alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Tiya Saaniyaturohmah
No. Mahasiswa : 20312278
Tempat/Tanggal Lahir : Magelang / 18 Oktober 2001
Program Studi : Akuntansi
Jenjang : Sarjana
Alamat : Gang Jangkang, Pandeyan, Umbulharjo, Di Yogyakarta, 55161

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Analisis Sistem Pengendalian Internal, Whistleblowing System, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Pencegahan Fraud"

Dosen Pembimbing : Mahmudi, Dr., S.E., M.Si., Ak.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 31 Oktober 2023

Dekan,



Johari Purnomo, S.E., M.Si., Ph.D., C.FrA.

NIK: 943120101



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Aca Pertiadineja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 881687, 885376;
F. (0274) 882589
E. feisnui.ac.id
W. feisnui.ac.id

Nomor : 2062/DEK/10/Div.URT/X/2023
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah DIY

Assalamu alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Tiya Saaniyaturohmah
No. Mahasiswa : 20312278
Tempat/Tanggal Lahir : Magelang / 18 Oktober 2001
Program Studi : Akuntansi
Jenjang : Sarjana
Alamat : Gang Jangkang, Pandeyan, Umbulharjo, Di Yogyakarta, 55161

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Analisis Sistem Pengendalian Internal, Whistleblowing System, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Pencegahan Fraud"

Dosen Pembimbing : Mahmudi, Dr., S.E., M.Si., Ak.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 31 Oktober 2023



John A. S.E., M.Si., Ph.D., CFA.
NIK: 943120101



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885176;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. www.uii.ac.id

Nomor : 2132/DEK/10/Div.URT/XI/2023

Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth

Pimpinan

Biro Pengembangan Infrastruktur Wilayah dan Pembiayaan Pembangunan

Assalamu alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Tiya Saaniyaturommah
No. Mahasiswa : 20312278
Tempat/Tanggal Lahir : Magelang / 18 Oktober 2001
Program Studi : Akuntansi
Jenjang : Sarjana
Alamat : Gang Jangkang, Pandeyan, Umbulharjo, Di Yogyakarta, 55161

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Analisis Sistem Pengendalian Internal, Whistleblowing System, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Pencegahan Fraud"

Dosen Pembimbing : Mahmudi, Dr., S.E., M.Si., Ak.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 06 November 2023



Yohanes A. Utami, S.E., M.Si., Ph.D., C.FrA.
NIK: 943120101



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fei@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

Nomor : 2061/DEK/10/Div.URT/X/2023
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta

Assalamu alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Tiya Saaniyaturohmah
No. Mahasiswa : 20312278
Tempat/Tanggal Lahir : Magelang / 18 Oktober 2001
Program Studi : Akuntansi
Jenjang : Sarjana
Alamat : Gang Jangkang, Pandeyan, Umbulharjo, Di Yogyakarta, 55161

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Analisis Sistem Pengendalian Internal, Whistleblowing System, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Pencegahan Fraud"

Dosen Pembimbing : Mahmudi, Dr., S.E., M.Si., Ak.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 31 Oktober 2023

Dekan,



Johari A. Qudus S.E., M.Si., Ph.D., CFA,
NIR. 943120101

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Perkenalkanlah saya, Tiya Saaniyaturohmah mahasiswa program studi strata 1 Jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, yang pada saat ini sedang melaksanakan penelitian untuk memenuhi tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Whistleblowing System, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Pencegahan Fraud”**.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan gaya kepemimpinan terhadap pencegahan *fraud* di Pemerintah Daerah DIY. Berkaitan dengan hal ini, Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian ini. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam setiap pertanyaan kuesioner. Kerahasiaan seluruh jawaban akan dijamin dan semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian akademis.

Saya ucapkan terima kasih atas kesungguhan dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini. Tanpa bantuan Bapak/Ibu penelitian ini tidak dapat terselesaikan.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat Saya,

Tiya Saaniyaturohmah

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama (boleh inisial) : _____

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Usia : ☒ < 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun

☐ 25- 35 Tahun ☐ > 45 Tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ Diploma ☐ Master (S2)

☐ Sarjana (S1) ☐ Doctor (S3)

☐ Lainnya (Sebutkan).....

Lama Bekerja : ☐ < 5 Tahun ☐ 11-15 Tahun

☐ 6-10 Tahun ☐ >15 Tahun

Jabatan (Staff Bagian): _____

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Mohon Bapak/Ibu memberi tanda *check list* (✓) pada jawaban yang paling sesuai dengan keadaan di tempat Bapak/Ibu bekerja.

1	2	3	4
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju

1. Daftar Pertanyaan untuk Variabel Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1	Di instansi tempat saya bekerja, telah memuat standar etika yang tinggi untuk mencegah terjadinya kecurangan.				
2	Di instansi tempat saya bekerja, kebijakan organisasi telah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencegah terjadinya kecurangan.				
3	Di instansi tempat saya bekerja, seluruh jajaran manajemen dan pegawai memiliki komitmen yang sama atas penerapan kebijakan <i>anti-fraud</i> .				
4	Di instansi tempat saya bekerja, telah ditetapkan prosedur secara baku dan tertulis untuk mencegah terjadinya kecurangan.				
5	Di instansi tempat saya bekerja, prosedur yang ditetapkan jelas dan memadai untuk melaporkan kecurangan yang ditemukan.				
6	Di instansi tempat saya bekerja, struktur organisasi yang jelas mampu memadai dan menyediakan arus informasi dalam mencegah terjadinya kecurangan.				
7	Di instansi tempat saya bekerja, pembagian tugas dan fungsi sudah jelas.				
8	Di instansi tempat saya bekerja, sistem pengawasan dan pengendalian yang dilakukan telah memadai dalam pencegahan kecurangan.				
9	Di instansi tempat saya bekerja, kualifikasi calon pegawai mendapat perhatian khusus, seperti berpengalaman serta mempunyai kemampuan berpikir analitis dan logis, cerdas, tanggap, berpikir cepat, dan terperinci, sehingga peka terhadap sinyal-sinyal kecurangan.				
10	Di instansi tempat saya bekerja telah diterapkan <i>whistleblowing system</i> untuk menunjang pengendalian internal dalam mencegah kecurangan.				

2. Daftar Pertanyaan untuk Variabel Sistem Pengendalian Internal (SPI)

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1	Di instansi tempat saya bekerja, pegawai telah menunjukkan komitmen terhadap integritas dan nilai-nilai etika.				
2	Struktur organisasi di tempat saya bekerja telah dilakukan pembagian tugas dan tanggung jawab secara jelas.				
3	Di instansi tempat saya bekerja, organisasi mampu mengidentifikasi dan menganalisis risiko untuk menentukan bagaimana cara risiko tersebut dikendalikan.				
4	Di instansi saya bekerja, organisasi sudah mengidentifikasi dan menilai perubahan internal maupun eksternal untuk mengetahui dampaknya terhadap SPI.				
5	Di instansi saya bekerja telah dilakukan pemisahan tugas dan fungsi untuk setiap kegiatan pegawai, otorisasi yang ketat untuk setiap kegiatan, serta dokumen dan catatan yang memadai.				
6	Di instansi tempat saya bekerja, prosedur dan kebijakan dapat mencegah terjadinya risiko yang telah teridentifikasi.				
7	Di instansi tempat saya bekerja, telah tercipta informasi dan komunikasi yang relevan dan berkualitas untuk mendukung fungsi SPI.				
8	Di instansi tempat saya bekerja, komunikasi informasi terkait hal-hal yang mempengaruhi fungsi pengendalian internal dilakukan secara efektif dan tepat waktu.				
9	Di instansi tempat saya bekerja, dilakukan pemantauan berkelanjutan terhadap pengendalian internal untuk memberikan informasi mengenai kinerja dan mengungkapkan masalah-masalah yang terjadi.				
10	Di instansi tempat saya bekerja, pemantauan dilakukan secara terpisah dan periodik untuk mengetahui kualitas dan efektivitas pengendalian internal.				

3. Daftar Pertanyaan untuk Variabel *Whistleblowing System*

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1	Saya berkomitmen melakukan <i>whistleblowing system</i> dan melaporkan jika menemukan tindak kecurangan.				
2	Saya tidak takut dalam melaporkan tindak kecurangan karena ada kebijakan perlindungan bagi <i>whistleblower</i> .				
3	<i>Whistleblowing system</i> di tempat saya bekerja dikelola oleh petugas khusus yang independen.				
4	Saya lebih mudah dalam melaporkan tindak pelanggaran karena tersedianya saluran khusus untuk melaporkan tindak pelanggaran.				
5	Laporan pelanggaran yang saya sampaikan harus dilakukan investigasi lebih lanjut.				
6	Saya harus menerima informasi perkembangan penanganan hasil laporan pelanggaran yang saya laporkan.				
7	Di instansi tempat saya bekerja telah dilakukan evaluasi dan perbaikan dalam meningkatkan efektivitas <i>whistleblowing system</i> .				

4. Daftar Pertanyaan untuk Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1	Pemimpin di tempat saya kerja dapat menunjukkan sikap yang baik dalam bertindak laku.				
2	Sikap yang dimiliki atasan saya baik untuk diikuti.				
3	Pemimpin di tempat saya kerja dapat memberikan teladan dan motivasi dalam pekerjaan.				
4	Pemimpin di tempat saya kerja selalu mengingatkan untuk tidak mengambil keuntungan pribadi di atas pekerjaan yang dilakukan.				
5	Pemimpin di tempat saya kerja selalu menanamkan sikap kejujuran.				
6	Sikap yang ditunjukkan pemimpin di tempat kerja saya menjadikan saya bersemangat dalam bekerja.				

Lampiran 3
Tabulasi Data Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja	Jabatan
1	1	4	3	3	Keuangan
2	2	2	3	3	Keuangan
3	1	4	3	3	Keuangan
4	1	2	1	2	Keuangan
5	1	4	5	3	Keuangan
6	2	2	1	2	Keuangan
7	2	2	2	2	Keuangan
8	2	4	5	4	Keuangan
9	2	2	2	2	Keuangan
10	2	4	3	4	Umum
11	1	2	1	2	Umum
12	2	4	2	4	Umum
13	1	2	1	2	Umum
14	2	2	3	2	PEP
15	2	2	2	2	PEP
16	2	2	2	2	PEP
17	1	2	2	2	PEP
18	2	2	1	2	PEP
19	2	2	3	2	UPT
20	2	3	2	2	PEP
21	1	3	2	3	PEP
22	1	2	2	2	PEP
23	2	2	2	2	PEP
24	2	3	3	2	Sekretariat
25	1	4	4	4	Sekretariat
26	1	3	3	2	Sekretariat
27	1	2	1	2	Sekretariat
28	1	2	1	2	Sekretariat
29	1	4	3	4	PEP
30	2	2	2	2	PEP
31	1	3	2	2	PEP
32	2	2	2	2	PEP
33	1	3	2	2	PEP
34	1	4	2	4	PEP
35	1	2	2	2	PEP
36	1	2	2	2	PEP
37	2	3	3	3	PEP
38	2	4	2	4	Administrasi

39	2	4	2	4	Administrasi
40	1	3	2	2	Administrasi
41	2	3	3	2	Keuangan
42	2	4	2	4	Keuangan
43	2	2	2	2	Keuangan
44	2	2	2	2	Sekretariat
45	1	4	2	4	Keuangan
46	2	3	3	2	Keuangan
47	2	2	1	2	Keuangan
48	1	2	2	2	Keuangan
49	1	3	3	3	Keuangan
50	2	3	2	3	Keuangan
51	2	4	3	4	Keuangan
52	1	3	2	3	Keuangan
53	2	3	3	3	Keuangan
54	1	4	2	4	Sekretariat
55	2	4	2	4	Sekretariat
56	2	4	2	4	Administrasi
57	1	3	3	3	Umum
58	2	3	2	3	Umum
59	2	4	3	4	Keuangan
60	2	4	2	4	Keuangan
61	1	4	2	4	UPT
62	1	4	2	3	UPT
63	2	2	2	2	UPT
64	2	3	3	3	UPT
65	2	3	2	3	UPT
66	1	3	3	3	UPT
67	1	3	3	3	PTK
68	1	2	1	2	PTK
69	1	2	5	2	UPT
70	2	3	3	4	UPT
71	2	3	3	3	UPT
72	2	2	1	2	UPT
73	2	2	2	2	Administrasi
74	2	4	1	4	Administrasi
75	2	3	2	2	Keuangan
76	2	2	1	2	Keuangan
77	2	2	1	2	Administrasi
78	1	3	1	3	Administrasi
79	2	3	3	3	Administrasi
80	2	4	5	4	Administrasi

81	1	3	2	2	PEP
82	2	2	1	2	Keuangan
83	1	2	2	2	PTK
84	2	2	1	2	PTK
85	2	4	5	4	PTK
86	1	4	3	4	Pengawas
87	1	4	3	4	Pengawas
88	1	4	3	4	Pengawas
89	2	2	2	2	Pengawas
90	2	3	3	2	Pengawas
91	1	4	2	4	Pengawas
92	1	3	2	2	Auditor
93	2	3	3	3	Auditor
94	2	3	2	3	Auditor
95	1	3	2	2	Auditor
96	2	3	2	2	Auditor
97	2	3	2	2	Auditor
98	1	3	2	3	Auditor
99	1	3	2	3	Auditor
100	2	3	2	2	Auditor
101	2	3	2	3	Auditor
102	2	3	3	2	Auditor
103	2	4	3	4	Auditor
104	1	2	2	2	UPT

Keterangan :

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
1=	Laki-Laki	< 25 Tahun	Diploma	< 5 Tahun
2=	Perempuan	25-35 Tahun	S1	6-10 Tahun
3=		36-45 Tahun	S2	10-15 Tahun
4=		> 45 Tahun	S3	> 15 Tahun
5=			Lainnya	

No	Pencegahan Kecurangan										Total Y
	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	
1	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	35
2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34
3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	34
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	34
6	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	35
7	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	33
8	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	34
9	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	34
10	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	33
11	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	36
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
14	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	34
15	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
16	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
18	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	35
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
21	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	33
22	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33
23	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	35
24	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	36
25	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	34
26	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35
27	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	33
28	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
29	2	2	4	2	2	3	4	4	4	3	30
30	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	34
31	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	32
32	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	36
33	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
34	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	36
35	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	34
36	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	33
37	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
38	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	31
39	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	34
40	4	4	4	3	2	2	3	4	4	2	32

41	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
42	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	34
43	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	34
44	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	34
45	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	36
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	34
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
52	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
55	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	35
56	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32
57	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35
58	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
61	3	4	4	3	2	2	4	4	2	3	31
62	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	31
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
64	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	34
65	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	33
66	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
67	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	32
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32
73	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
74	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	33
75	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
76	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
77	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	35
78	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
80	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
81	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	33
82	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	33

83	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	35
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
85	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
86	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
87	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	36
88	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	35
89	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	34
90	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	31
91	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
92	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	34
93	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	33
94	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
95	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
96	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	33
97	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	33
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
99	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	33
100	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	31
101	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
102	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
103	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	33
104	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35

No	Sistem Pengendalian Internal										Total X1
	SPI1	SPI2	SPI3	SPI4	SPI5	SPI6	SPI7	SPI8	SPI9	SPI10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	35
3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	35
5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34
6	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35
7	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
8	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	33
9	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32
10	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	37
11	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32
12	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
13	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
14	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
15	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	34
16	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	33
17	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
18	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
23	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33
24	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	36
25	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	36
26	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34
27	2	3	4	3	2	2	4	3	3	4	30
28	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	34
29	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	32
30	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
31	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	31
32	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	35
36	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
38	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	34
39	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
40	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	31

41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
43	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	33
44	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	34
45	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	34
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	32
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
55	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
57	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
58	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
61	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	32
62	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
64	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	34
65	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	32
66	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	32
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
71	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
72	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	34
73	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	34
74	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	34
75	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33
76	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
77	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
78	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
79	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	32
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
81	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	33
82	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	35

No	<i>Whistleblowing System</i>							Total X2
	WBS1	WBS2	WBS3	WBS4	WBS5	WBS6	WBS7	
1	4	4	4	3	3	3	3	24
2	3	3	4	4	3	4	4	25
3	4	3	4	4	3	4	4	26
4	4	4	4	3	3	4	4	26
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	3	3	4	4	3	3	24
7	4	4	3	4	4	4	4	27
8	3	4	4	3	3	3	4	24
9	4	4	3	3	3	3	3	23
10	4	3	4	4	4	3	3	25
11	3	3	3	3	3	3	3	21
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	4	4	3	4	4	4	4	27
15	3	3	4	4	4	4	3	25
16	4	4	3	4	4	4	4	27
17	4	4	3	4	4	4	4	27
18	4	4	4	4	3	3	4	26
19	4	4	4	4	4	4	3	27
20	4	4	3	4	4	4	3	26
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	4	3	4	3	3	3	24
23	3	3	4	3	4	4	3	24
24	4	4	4	3	3	3	3	24
25	4	4	3	4	4	3	3	25
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	4	4	3	3	4	4	4	26
28	4	4	4	4	4	3	4	27
29	4	3	3	4	4	4	4	26
30	4	4	4	4	4	4	3	27
31	4	4	4	4	4	4	3	27
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	4	3	4	3	3	3	24
34	3	3	4	3	4	4	3	24
35	4	4	4	3	3	3	3	24
36	4	4	3	4	4	3	3	25
37	4	4	4	4	4	4	4	28
38	4	4	4	4	4	4	4	28
39	4	4	4	3	3	4	3	25
40	4	4	3	4	4	4	4	27

41	3	3	4	3	3	3	3	22
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	4	4	4	4	4	4	4	28
45	4	4	4	3	3	3	4	25
46	4	4	3	4	4	4	4	27
47	3	3	4	2	4	4	3	23
48	3	3	4	4	4	4	4	26
49	3	3	4	4	4	3	3	24
50	4	4	3	3	4	4	3	25
51	4	4	4	4	4	3	4	27
52	4	4	3	4	3	3	3	24
53	4	4	4	4	4	4	4	28
54	4	3	4	3	4	4	3	25
55	4	4	3	3	3	3	3	23
56	4	3	4	4	4	3	4	26
57	4	4	4	3	3	3	3	24
58	4	3	4	3	4	4	3	25
59	4	4	3	4	4	4	4	27
60	4	4	3	4	4	4	4	27
61	4	3	4	3	4	4	3	25
62	4	4	3	3	3	2	3	22
63	4	4	3	3	4	4	3	25
64	4	3	4	3	4	3	3	24
65	4	4	4	3	3	3	3	24
66	3	3	4	3	4	4	3	24
67	4	4	3	4	4	4	4	27
68	3	3	3	4	3	3	3	22
69	4	3	4	3	3	3	3	23
70	4	4	3	4	4	4	4	27
71	4	4	3	4	4	4	4	27
72	4	4	3	4	4	4	4	27
73	3	4	3	3	3	3	4	23
74	4	4	4	3	3	3	3	24
75	4	4	3	4	4	4	3	26
76	4	3	4	4	3	3	2	23
77	3	4	4	3	3	3	3	23
78	4	3	4	3	3	3	3	23
79	4	4	4	4	3	3	3	25
80	4	4	4	4	4	4	4	28
81	4	3	3	3	2	3	3	21
82	4	4	4	4	3	3	3	25

83	4	4	4	4	3	2	2	23
84	4	4	3	3	3	3	4	24
85	4	4	4	3	4	3	3	25
86	3	4	4	4	3	3	4	25
87	4	4	3	3	4	4	3	25
88	4	4	3	3	4	4	3	25
89	4	4	3	3	3	3	3	23
90	3	3	3	3	3	3	3	21
91	4	3	4	4	4	3	3	25
92	4	4	4	2	2	4	2	22
93	4	3	4	2	2	3	2	20
94	3	3	3	3	2	3	2	19
95	4	4	3	4	4	4	4	27
96	4	4	3	3	2	3	3	22
97	4	4	3	4	2	3	2	22
98	4	4	3	4	3	3	2	23
99	3	3	3	3	3	4	4	23
100	3	3	3	4	4	4	3	24
101	4	3	3	3	3	3	3	22
102	4	4	4	4	4	4	3	27
103	3	4	3	3	4	3	4	24
104	4	4	4	3	4	4	3	26

No	Gaya Kepemimpinan						Total X3
	GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	
1	3	4	3	3	4	3	20
2	3	4	3	3	3	3	19
3	3	4	3	3	3	4	20
4	3	4	3	3	4	3	20
5	4	4	3	3	3	3	20
6	4	3	4	3	4	3	21
7	4	3	3	4	3	3	20
8	3	4	3	3	3	3	19
9	3	3	4	4	4	4	22
10	4	4	4	3	3	3	21
11	3	3	3	3	4	3	19
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	3	3	3	3	20
14	3	3	4	3	4	3	20
15	4	4	4	3	3	3	21
16	4	4	3	3	4	3	21
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	3	3	3	3	3	19
19	4	4	4	4	4	4	24
20	3	3	3	3	3	4	19
21	4	4	3	3	3	3	20
22	4	3	4	4	3	3	21
23	3	3	3	3	3	3	18
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	3	4	3	4	22
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	3	3	3	4	3	20
30	4	3	4	3	3	3	20
31	3	3	4	3	4	4	21
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	3	3	4	4	4	3	21
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	3	3	3	4	21
38	4	4	4	4	4	3	23
39	4	4	4	4	4	3	23
40	4	4	4	4	4	4	24

41	4	4	4	3	3	3	21
42	3	3	3	4	4	3	20
43	4	4	3	3	3	3	20
44	4	4	4	4	3	3	22
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	3	3	4	3	21
48	4	4	4	4	4	4	24
49	3	3	3	3	3	3	18
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	4	4	4	4	24
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	4	4	4	4	24
55	4	4	4	4	4	4	24
56	3	3	4	3	3	3	19
57	4	3	3	3	3	3	19
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	4	4	4	4	4	24
60	4	4	4	4	4	4	24
61	3	4	3	3	3	4	20
62	4	4	3	3	3	3	20
63	3	3	4	4	4	3	21
64	4	3	4	3	3	2	19
65	3	4	3	3	3	3	19
66	4	3	3	3	3	3	19
67	3	3	4	3	3	3	19
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	4	3	2	3	3	19
70	4	3	4	3	3	3	20
71	4	4	4	3	2	2	19
72	3	4	4	3	3	3	20
73	4	3	3	4	4	3	21
74	4	4	4	4	4	4	24
75	4	4	4	4	4	4	24
76	4	4	4	4	4	4	24
77	4	4	4	4	4	3	23
78	4	4	4	4	4	4	24
79	4	3	3	3	4	3	20
80	4	4	3	3	3	3	20
81	4	4	3	3	3	4	21
82	3	3	3	4	3	3	19

83	4	4	4	4	4	4	24
84	4	4	4	4	4	4	24
85	3	3	4	4	4	3	21
86	4	4	3	3	4	3	21
87	4	3	3	4	4	4	22
88	4	3	3	3	4	3	20
89	4	4	3	3	3	3	20
90	4	3	3	3	3	3	19
91	3	3	3	3	3	3	18
92	4	4	3	3	3	3	20
93	3	3	3	3	3	3	18
94	4	3	4	4	3	3	21
95	4	4	2	2	4	2	18
96	4	3	2	2	3	2	16
97	3	3	3	2	3	2	16
98	4	4	4	4	4	4	24
99	4	4	3	2	3	3	19
100	4	4	4	2	3	2	19
101	4	4	4	3	3	2	20
102	3	3	3	3	4	4	20
103	3	3	4	4	4	3	21
104	4	3	3	3	3	3	19

Lampiran 4
Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Sistem Pengendalian Internal	104	3.00	4.00	3.415	.3143	.099
Whistleblowing System	104	2.71	4.00	3.57	.2959	.088
Gaya Kepemimpinan	104	2.67	4.00	3.53	.3637	.132
Pencegahan Kecurangan (Fraud)	104	3.00	4.00	3.463	.2825	.080
Valid N (listwise)	104					

Lampiran 5

Uji Kualitas Data

A. Uji Validitas Data

1. Variabel Sistem Pengendalian Internal

Correlations

		SPI1	SPI2	SPI3	SPI4	SPI5	SPI6	SPI7	SPI8	SPI9	SPI10	Sistem Pengendalian Internal
SPI1	Pearson Correlation	1	.512**	.262**	.303**	.187	.281**	.226*	.321**	.297**	.169	.584**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.002	.058	.004	.021	.001	.002	.087	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
SPI2	Pearson Correlation	.512**	1	.404**	.277**	.127	.042	.111	.222*	.182	.183	.499**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.198	.676	.262	.024	.064	.063	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
SPI3	Pearson Correlation	.262**	.404**	1	.408**	.129	.160	.204*	.247*	.336**	.219*	.548**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.000	.193	.104	.038	.011	.000	.025	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
SPI4	Pearson Correlation	.303**	.277**	.408**	1	.265**	.224*	.215*	.345**	.409**	.135	.580**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.000		.007	.022	.029	.000	.000	.173	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
SPI5	Pearson Correlation	.187	.127	.129	.265**	1	.498**	.336**	.319**	.339**	.191	.558**
	Sig. (2-tailed)	.058	.198	.193	.007		.000	.000	.001	.000	.053	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
SPI6	Pearson Correlation	.281**	.042	.160	.224*	.498**	1	.429**	.459**	.226*	.320**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.004	.676	.104	.022	.000		.000	.000	.021	.001	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
SPI7	Pearson Correlation	.226*	.111	.204*	.215*	.336**	.429**	1	.517**	.379**	.427**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.021	.262	.038	.029	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
SPI8	Pearson Correlation	.321**	.222*	.247*	.345**	.319**	.459**	.517**	1	.448**	.581**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.001	.024	.011	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
SPI9	Pearson Correlation	.297**	.182	.336**	.409**	.339**	.226*	.379**	.448**	1	.452**	.664**

	Sig. (2-tailed)	.002	.064	.000	.000	.000	.021	.000	.000		.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
SPI10	Pearson Correlation	.169	.183	.219*	.135	.191	.320**	.427**	.581**	.452**	1	.619**
	Sig. (2-tailed)	.087	.063	.025	.173	.053	.001	.000	.000	.000		.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Sistem Pengendalian Internal	Pearson Correlation	.584**	.499**	.548**	.580**	.558**	.608**	.646**	.744**	.664**	.619**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

2. Variabel Whistleblowing System

Correlations

		WBS1	WBS2	WBS3	WBS4	WBS5	WBS6	WBS7	Whistleblowing System
WBS1	Pearson Correlation	1	.482**	-.032	.210*	.104	.054	.037	.402**
	Sig. (2-tailed)		.000	.746	.032	.293	.585	.706	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104
WBS2	Pearson Correlation	.482**	1	-.145	.216*	.083	.070	.270**	.459**
	Sig. (2-tailed)	.000		.142	.027	.400	.478	.005	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104
WBS3	Pearson Correlation	-.032	-.145	1	-.062	.058	.034	-.014	.207*
	Sig. (2-tailed)	.746	.142		.531	.560	.734	.890	.035
	N	104	104	104	104	104	104	104	104
WBS4	Pearson Correlation	.210*	.216*	-.062	1	.443**	.209*	.394**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.032	.027	.531		.000	.033	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104
WBS5	Pearson Correlation	.104	.083	.058	.443**	1	.592**	.476**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.293	.400	.560	.000		.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104
WBS6	Pearson Correlation	.054	.070	.034	.209*	.592**	1	.437**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.585	.478	.734	.033	.000		.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104
WBS7	Pearson Correlation	.037	.270**	-.014	.394**	.476**	.437**	1	.714**

4. Variabel Pencegahan *Fraud*

Correlations

		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	Pencegahan Kecurangan (Fraud)
PK1	Pearson Correlation	1	.545**	.245*	.194*	.217*	.345**	.052	-.028	.048	.048	.484**
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.049	.027	.000	.598	.778	.625	.625	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
PK2	Pearson Correlation	.545**	1	.425**	.206*	.193*	.244*	.099	.250*	.088	.055	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.036	.049	.012	.317	.011	.372	.579	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
PK3	Pearson Correlation	.245*	.425**	1	.078	.073	.234*	.159	.350**	.188	.188	.539**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000		.431	.460	.017	.106	.000	.056	.056	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
PK4	Pearson Correlation	.194*	.206*	.078	1	.332**	.216*	.092	.279**	.167	.394**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.049	.036	.431		.001	.027	.352	.004	.090	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
PK5	Pearson Correlation	.217*	.193*	.073	.332**	1	.424**	.245*	.160	.126	.187	.568**
	Sig. (2-tailed)	.027	.049	.460	.001		.000	.012	.105	.202	.057	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
PK6	Pearson Correlation	.345**	.244*	.234*	.216*	.424**	1	.301**	.088	.169	.201*	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.017	.027	.000		.002	.372	.087	.041	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
PK7	Pearson Correlation	.052	.099	.159	.092	.245*	.301**	1	.310**	.102	.038	.453**
	Sig. (2-tailed)	.598	.317	.106	.352	.012	.002		.001	.301	.700	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
PK8	Pearson Correlation	-.028	.250*	.350**	.279**	.160	.088	.310**	1	.313**	.210*	.546**
	Sig. (2-tailed)	.778	.011	.000	.004	.105	.372	.001		.001	.033	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
PK9	Pearson Correlation	.048	.088	.188	.167	.126	.169	.102	.313**	1	.322**	.485**
	Sig. (2-tailed)	.625	.372	.056	.090	.202	.087	.301	.001		.001	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
PK10	Pearson Correlation	.048	.055	.188	.394**	.187	.201*	.038	.210*	.322**	1	.509**

	Sig. (2-tailed)	.625	.579	.056	.000	.057	.041	.700	.033	.001		.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Pencegahan Kecurangan (Fraud)	Pearson Correlation	.484**	.568**	.539**	.560**	.568**	.609**	.453**	.546**	.485**	.509**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

B. Uji Reliabilitas Data

1. Variabel Sistem Pengendalian Internal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	10

2. Variabel Whistleblowing System

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.637	7

3. Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	6

4. Variabel Pencegahan Fraud

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	10

C. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.380	2.216		.172	.864
Sistem Pengendalian Internal	-.007	.044	-.017	-.161	.873
Whistleblowing System	.004	.064	.007	.070	.944
Gaya Kepemimpinan	.066	.065	.111	1.013	.313
a. Dependent Variable: ABS_RES					

Lampiran 7
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.589	3.614		2.100	.038
Sistem Pengendalian Internal	.481	.072	.535	6.656	.000
Whistleblowing System	.164	.104	.121	1.581	.117
Gaya Kepemimpinan	.306	.106	.236	2.896	.005
a. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan (Fraud)					

Lampiran 8 Uji Hipotesis

A. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.433	2.128
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal				
b. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan (Fraud)				

B. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.391	3	123.130	27.198	.000 ^b
	Residual	452.724	100	4.527		
	Total	822.115	103			
a. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan (Fraud)						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal						

C. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7.589	3.614		2.100	.038
Sistem Pengendalian Internal	.481	.072	.535	6.656	.000
Whistleblowing System	.164	.104	.121	1.581	.117
Gaya Kepemimpinan	.306	.106	.236	2.896	.005
a. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan (Fraud)					