

## **PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, *WHISTLEBLOWING*, DAN *ETHICAL LEADERSHIP* TERHADAP PENCEGAHAN *FRAUD* (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR PERWAKILAN BPKP JAWA TENGAH)**

Hasna Syafira

Anis Chariri

Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro

### **ABSTRACT**

*This research was conducted in order to examine various factors that influence fraud prevention in public sector organizations, in this case organizational factors consisting of internal control, whistleblowing, and ethical leadership. The three organizational factors are related to each element contained in the fraud triangle theory. The data used in this research are primary data obtained using the survey method by distributing questionnaires to employees of Representative Office of Financial and Development Supervisory Agency in Central Java. Respondents were asked to provide their perceptions of the statement in the questionnaire which were described on a scale of 1 (one) to 5 (five). The data is then processed using multiple linear regression in order to obtain final conclusions from predetermined hypotheses. This study shows that internal control, whistleblowing, and ethical leadership significantly influence fraud prevention. Through these results it can be concluded that all organizational factors tested in this study are in accordance with all elements stated in the fraud triangle theory.*

Penelitian ini dilakukan dalam rangka menguji berbagai faktor yang memengaruhi pencegahan *fraud* dalam organisasi sektor publik, dalam hal ini adalah faktor organisasional yang terdiri atas pengendalian internal, *whistleblowing*, dan *ethical leadership*. Tiga faktor organisasional tersebut masing-masing berkaitan dengan setiap unsur yang terdapat di dalam teori segitiga kecurangan. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Jawa Tengah. Responden diminta untuk memberikan persepsinya atas pernyataan dalam kuesioner yang digambarkan ke dalam skala 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). Data tersebut kemudian diolah menggunakan regresi linier berganda agar dapat diperoleh kesimpulan dari hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal, *whistleblowing*, serta *ethical leadership* secara signifikan memengaruhi pencegahan *fraud*. Melalui hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh faktor organisasional yang diuji dalam penelitian ini sesuai dengan seluruh unsur yang dinyatakan dalam teori segitiga kecurangan

**Keywords:** *Internal Control, Whistleblowing, Ethical Leadership, Fraud*

---

## PENDAHULUAN

Fenomena *fraud* selalu menjadi hal menarik untuk dibahas dari waktu ke waktu. Maraknya isu *fraud* terjadi di seluruh dunia, tidak terkecuali di Indonesia. Berdasarkan data yang diperoleh dalam IPK pada tahun 2021, Indonesia ada di *ranking* 96 dari total 180 negara dengan total skor 38 dari total skala 100. Perolehan skala tersebut masih lebih rendah dibanding dengan rata-rata IPK global yaitu 43, sehingga dapat dikatakan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki kasus *fraud* cukup tinggi.

Singleton (2010) mendefinisikan *fraud* sebagai bentuk kejahatan yang dilakukan dengan melakukan penyajian informasi yang sedemikian rupa demi memperoleh keuntungan baik bagi sendiri maupun suatu organisasi. Pada umumnya, *fraud* yang terjadi di dalam sebuah organisasi dan dilakukan oleh karyawan di dalamnya disebut sebagai *occupational fraud* (ACFE, 2019; Said et al., 2018). *Occupational fraud* mencakup berbagai pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dari beragam tingkatan hierarki dalam sebuah organisasi (Kummer et al, 2015).

*Fraud* diklasifikasikan ke dalam sebuah taksonomi yang disebut sebagai *occupational fraud and abuse classification system* atau yang kerap dikenal dengan istilah ACFE *fraud tree* (ACFE, 2022). Taksonomi ini membagi *fraud* ke tiga kategori utama, yakni penyalahgunaan aset, korupsi, dan *fraud* atas laporan keuangan. Sayangnya, publik masih cenderung terfokus pada satu kategori *fraud* saja, yaitu korupsi. Pandangan ini tidak sepenuhnya salah mengingat korupsi menduduki peringkat pertama sebagai skema *fraud* yang paling sering ditemukan di regional Asia-Pasifik, di dalamnya termasuk Indonesia, dengan persentase sebesar 57% (ACFE, 2022).

Munculnya *fraud* bukan serta merta tanpa penyebab. Terdapat beberapa faktor pemicu yang melandasi terjadinya *fraud*. Melalui teori segitiga kecurangan, Cressey (1953) mengemukakan terdapat tiga kondisi yang dapat mendukung terjadinya tindak *fraud*. Faktor-faktor tersebut terdiri atas kesempatan atau *opportunity*, tekanan atau *pressure*, dan rasionalisasi atau *rationalization*. Faktor-faktor tersebut saling berkesinambungan, sehingga ketiga elemen dalam teori tersebut harus hadir apabila seseorang ingin melancarkan aksi *fraudnya* (Ratmono, Diany, & Purwanto, 2017; Wahyuni & Nova, 2019).

Hadirnya *fraud* dalam sebuah organisasi mampu mengakibatkan berbagai macam kerugian, baik dari sisi finansial maupun non-finansial. Seperti halnya skandal *fraud* yang menimpa Enron pada tahun 2001, di mana Enron terbukti melakukan manipulasi laporan keuangan dengan menggelembungkan pendapatannya. Setelah terbukanya kasus tersebut ke mata publik, Enron mengalami kerugian finansial yang sangat besar, yaitu sebesar \$63,4 miliar.

Indonesia pun tidak luput dari adanya skandal *fraud*, salah satunya adalah kasus dana Bantuan Likuiditas Bank Indonesia (BLBI). Pada tahun 2000, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) menemukan adanya indikasi kerugian yang dialami negara sebesar Rp138,7 triliun dari penyaluran dana BLBI tersebut. Selanjutnya, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) juga menemukan adanya penyelewengan dana sebesar Rp54,5 triliun oleh bank-bank penerima dana BLBI tersebut.

Mewabahnya fenomena *fraud* yang terjadi di ranah pemerintahan mendorong berbagai pihak di dalamnya untuk dapat menekan tingkat terjadinya kasus *fraud* di Indonesia. Salah satu langkah yang dinilai memiliki dampak positif terhadap pencegahan *fraud* adalah menerapkan sistem pengendalian internal yang efektif (Shanmugam et al., 2012; Sow et al., 2018; Stamler et al., 2014; Wardana et al., 2017; Zakaria et al., 2016). Pengendalian internal adalah sebuah proses yang dipengaruhi oleh manajemen, dewan direksi, serta berbagai pihak lain yang dapat memberi keyakinan untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan aktivitas pelaporan, kepatuhan, serta operasional (COSO, 2013). Lemahnya sistem pengendalian internal ialah kunci bagi terbukanya kesempatan (Wardana et al., 2017)

sehingga dapat memicu seseorang dalam melancarkan tindak *fraud* (Singleton & Singleton, 2010).

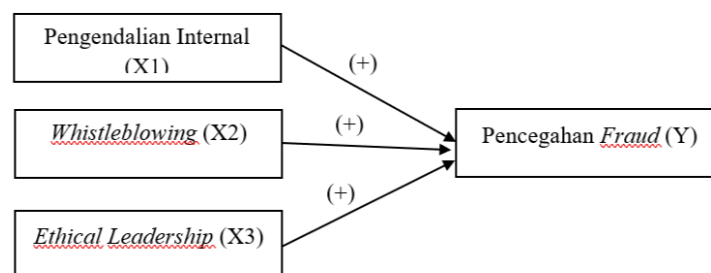
Selain pengendalian internal yang efektif dan efisien, *whistleblowing* juga turut memegang andil penting guna mendukung efektivitas pencegahan *fraud*. Dengan adanya *whistleblowing system* yang tersistematis, informasi tentang *fraud* yang beredar dalam suatu organisasi mampu disalurkan dan ditindaklanjuti dengan lebih cepat (Albrecht *et al.*, 2018; Noviani & Sambharakreshna, 2014). *Whistleblowing* ialah penyampaian informasi mengenai perbuatan ilegal, melanggar hukum, atau aktivitas yang berkaitan dengan pelanggaran prosedur yang membahayakan kepentingan publik oleh anggota organisasi (Hoffman dan McNulty, 2009). Beberapa *whistleblower* terkenal yang sukses mengungkap kejahatan organisasinya antara lain adalah Sherron Watkins dari Enron dan Cooper Cynthia dari WorldCom.

Pencegahan *fraud* juga tidak luput dari peran kepemimpinan (*leadership*) dalam sebuah organisasi. *Leadership* itu sendiri merepresentasikan tindakan para pemimpin organisasi yang dapat memengaruhi aktivitas organisasi serta berbagai individu yang terlibat di dalamnya (Stogdill, 1950). *Ethical leadership* menurut (Brown *et al.*, 2005) adalah demonstrasi perilaku sesuai dengan norma-norma yang ada melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, serta menyebarkannya kepada para pengikutnya melalui pengambilan keputusan dan komunikasi dua arah. Sebuah organisasi yang dipimpin menggunakan *ethical leadership* dapat diprediksi akan menciptakan budaya organisasi yang baik, serta menghasilkan individu-individu yang dapat menjalankan pekerjaannya dengan lebih efektif (Jha & Singh, 2019; Madanchian, *et al.*, 2018)

## KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Penelitian ini dilakukan dalam rangka menguji pengaruh dari pengendalian internal, *whistleblowing*, serta *ethical leadership* terhadap efektivitas pencegahan *fraud* di dalam organisasi sektor publik.

Gambar 1.1  
Kerangka Penelitian



Gambar di atas secara visual menunjukkan hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen dalam hipotesis penelitian. Seluruh anak panah yang ditarik dari ketiga variabel independen, yaitu pengendalian internal, *whistleblowing*, dan *ethical leadership* secara garis lurus tertuju kepada variabel dependen, yaitu pencegahan *fraud*. Hal ini menjelaskan variabel independen berpengaruh langsung terhadap variabel dependen.

### Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Fraud

Menurut Wardana *et al.*, (2017) pencegahan *fraud* dapat dilakukan apabila pengendalian internal diterapkan dengan efektif. Pengendalian internal yang efektif bisa membantu

organisasi meningkatkan kepatuhan pada peraturan yang telah ditetapkan, dan dapat meminimalisir risiko pelanggaran dan penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan.

Penelitian ini mengacu kepada terdahulu milik (Sow et al., 2018; Sujana et al., 2020; Wardana et al., 2017; Wulandari & Nuryanto, 2018; Zakaria et al., 2016), di mana penelitian-penelitian tersebut memberikan hasil berupa pengendalian internal memiliki pengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Maka, berdasarkan hasil penelitian sebelumnya tersebut, dapat disimpulkan hipotesis sebagai di bawah ini:

**H<sub>1</sub>: Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.**

### **Pengaruh *Whistleblowing* terhadap Pencegahan *Fraud***

Berdasarkan teori segitiga kecurangan, salah satu komponen pendukung terjadinya tindak *fraud* adalah adanya celah atau kesempatan untuk melakukan *fraud*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hoffman & McNulty (2009), *whistleblowing* didefinisikan sebagai mengungkap informasi oleh anggota organisasi terhadap perbuatan ilegal, melanggar hukum, atau yang berkaitan dengan pelanggaran prosedur yang membahayakan kepentingan publik. Penerapan *whistleblowing* yang baik diharapkan dapat meningkatkan kesadaran para karyawan akan pentingnya menjaga integritas organisasi, dalam hal ini yaitu instansi pemerintahan.

Mengacu pada penelitian milik (Said et al., 2018; Suharto, 2020; Wardana et al., 2017), penerapan *whistleblowing* ialah salah satu mekanisme dari pencegahan *fraud* yang memberikan pengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud* itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dapat dibangun hipotesis di bawah ini:

**H<sub>1</sub>: *Whistleblowing* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.**

### **Pengaruh *Ethical Leadership* terhadap Pencegahan *Fraud***

Pencegahan *fraud* tidak dapat terlepas dari peran penting kepemimpinan (*leadership*). Perilaku karyawan merupakan refleksi dari pemimpinnya (Kurniasari et al., 2018). Keberadaan seorang pemimpin yang berhasil memberikan contoh perilaku yang baik kepada karyawan lainnya dapat membantu organisasi dalam mencegah *fraud* sedini mungkin. Sebuah organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang memegang nilai-nilai etis memungkinkan untuk dapat menghasilkan budaya organisasi yang baik, serta pekerjaan yang didelegasikan akan terlaksana dengan baik (Madanchian et al., 2018).

Beberapa skandal *fraud* besar seperti Enron, WorldCom, Tyco, dan Toshiba adalah beberapa contoh kasus yang diakibatkan oleh tekanan yang diperoleh dari para pemegang kekuasaan (Bedi et al., 2016; Brown & Treviño, 2014; Brown et al, 2005; Kerse, 2021). Dalam hal ini, seluruh skandal tersebut memiliki kesamaan, di mana skandal-skandal tersebut timbul diakibatkan oleh *ethical leadership* yang buruk, yaitu ketika pimpinan menggunakan *abuse of power* di dalam kepemimpinannya. Penyalahgunaan kekuasaan tersebut menciptakan tekanan yang luar biasa bagi para pegawai untuk dapat bekerja sesuai dengan target tidak realistis yang mereka tentukan. Tekanan inilah yang mengakibatkan pegawai-pegawai tersebut melancarkan tindak *fraud*. Berdasarkan hasil dari penelitian serta kasus-kasus terdahulu, maka disimpulkan hipotesis seperti di bawah ini:

**H<sub>1</sub>: *Ethical leadership* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.**

## **METODE PENELITIAN**

### **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen dan dependen, di mana variabel independen terdiri dari pengendalian internal, *whistleblowing*, dan *ethical leadership*, sedangkan variabel dependen penelitian ini adalah pencegahan *fraud*.

### **Populasi dan Sampel**

Penelitian dalam penelitian ini ialah karyawan Kantor Perwakilan BPKP Jawa Tengah dengan total karyawan sebanyak 207 orang karyawan. Penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria yang digunakan adalah karyawan Kantor BPKP Jawa Tengah dengan lama kerja lebih dari lima tahun. Jumlah sampel yang digunakan mengacu pada teori Roscoe (1975), di mana ia menyatakan bahwa sampel yang baik untuk sebuah penelitian berkisar antara 30 sampai dengan 500 sampel.

### **Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini memakai data yang bersumber dari data primer, yaitu data penelitian yang didapat secara langsung dari sumbernya (Sugiyono, 2013). Data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan BPKP di Provinsi Jawa Tengah.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data diperoleh melalui instrumen penelitian berupa kuesioner. Namun, dikarenakan jumlah populasi yang tidak banyak, yaitu sebesar 207 karyawan, maka kuesioner akan disebar kepada seluruh pegawai Kantor Perwakilan BPKP Jawa Tengah. Adapun kuesioner yang digunakan memakai skala likert untuk skala pengukuran dengan lima skala, yang mana responden diarahkan untuk memilih salah satu dari lima skala poin yang disediakan. Setiap item instrumen dalam kuesioner akan diberikan pilihan jawaban dimulai dari skor terendah, yaitu sangat tidak setuju digambarkan dengan angka 1, tidak setuju digambarkan dengan angka 2, netral digambarkan dengan angka 3, setuju digambarkan dengan angka 4, sangat setuju digambarkan dengan angka 5 (Sekaran & Bougie, 2013).

### **Metode Analisis**

Penelitian ini menggunakan beberapa metode analisis, yaitu analisis deskriptif, uji instrumen yang terdiri atas uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi berganda dengan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Selain itu, dilakukan uji lain untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan, yaitu koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji t, dan uji F.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang didistribusikan dengan menggunakan *google form*. Kuesioner disebar setelah mendapatkan persetujuan dari Kepala Perwakilan Kantor Perwakilan BPKP Jawa Tengah. Sebanyak 75 pegawai dari total keseluruhan 207 pegawai Kantor Perwakilan BPKP Jawa Tengah yang mengisi kuesioner dalam kurun waktu kurang lebih tiga minggu.

### **Statistik Deskriptif**

Sebelum memperoleh kesimpulan dari analisis deskriptif, pertama-tama perlu ditentukan terlebih dahulu kisaran teoritis untuk masing-masing nilai maksimum, minimum, median, serta rata-rata. Perhitungan nilai kisaran minimum didapat dengan cara mengalikan skor minimum jawaban pertanyaan dengan jumlah total butir pertanyaan.

Seluruh variabel memiliki nilai *mean* aktual yang melebihi nilai maximum teoritis sehingga mengindikasikan bahwa variabel independen yang digunakan berpengaruh terhadap variabel dependen.

### Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas untuk menentukan apabila suatu instrumen pengujian dapat dipakai untuk mengukur dengan tepat data yang ingin diukur Sugiyono (2013). Penelitian ini menggunakan statistik *Pearson Correlation* dalam pengujian validitas dengan memakai acuan nilai r tabel sebesar 0,227. Nilai r tabel diperoleh melalui perhitungan rumus *degree of freedom* ( $df = (n-2)$ ), di mana  $n = 75$  sehingga diperoleh  $df$  sebesar 73. Instrumen dikatakan valid jika nilai r hitung  $>$  r tabel. Hasil r hitung yang diperoleh seluruhnya melebihi nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan kuesioner yang digunakan adalah valid.

Uji reliabilitas ialah sebuah uji yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang menjadi indikator dari suatu variabel yang diuji (Ghozali, 2016). Kuesioner penelitian dianggap reliabel apabila hasil statistik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) besar dari 0,7 (70%). Nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) yang diperoleh setiap variabel lebih besar dari 0,7. Maka, berdasarkan uji tersebut, seluruh item pertanyaan yang ada di kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat dipakai dalam penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas ditujukan untuk melihat apakah variabel di model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik apabila terdistribusi residual. Apabila statistik *Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai lebih besar dari 0,05, maka model regresi tersebut terdistribusi normal. Hasil uji pada tabel 1 memperlihatkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0.2 atau  $>$  0.05 sehingga disimpulkan model regresi terdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34553674
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.063
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

(Sumber: Data primer yang diolah melalui SPSS, 2023)

Pada tabel 2, hasil uji multikolonieritas menunjukkan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 sehingga mampu diperoleh kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolonieritas dalam model regresi yang diuji.

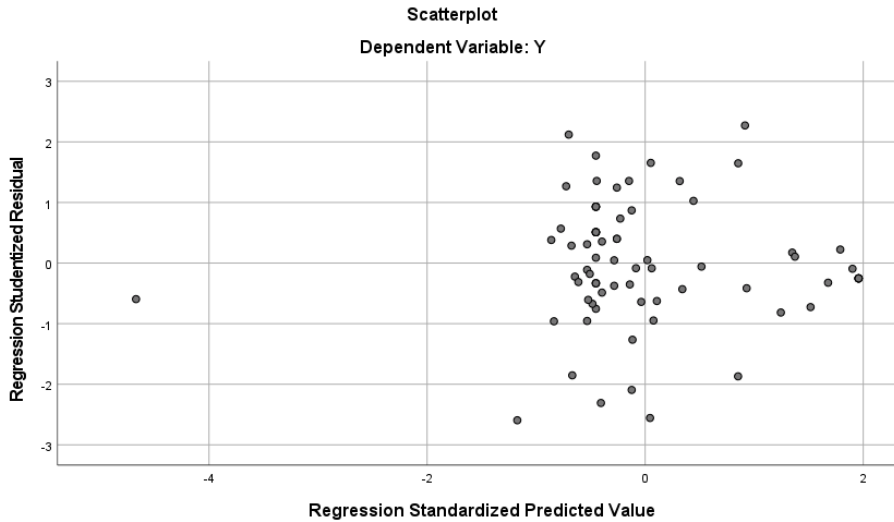
Tabel 2  
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.345	2.900
X2	.389	2.574
X3	.366	2.731

(Sumber: Data primer yang diolah melalui SPSS, 2023)

Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas. Penentuan ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik *scatterplot* yang menunjukkan pola tidak teratur di bagian atas maupun bawah angka 0 pada sumbu Y. Melalui grafik *scatterplot* pada tabel 3 dapat disimpulkan bahwa tidak terhadap heteroskedastisitas.

Tabel 3  
Grafik Scatterplot



(Sumber: Data primer yang diolah melalui SPSS, 2023)

Namun, untuk memperkuat pernyataan tidak adanya heteroskedastisitas, data kembali diolah menggunakan uji glesjer. Mengacu pada tabel di atas, dapat dilihat untuk variabel pengendalian internal memiliki nilai signifikansi 0,286, variabel *whistleblowing* dengan nilai signifikansi 0,057, dan variabel *ethical leadership* mempunyai nilai signifikansi 0,789. Disimpulkan bahwa nilai signifikansi dari setiap variabel independen memenuhi persyaratan untuk terbebas dari adanya heteroskedastisitas, yaitu (Sig.) > 0,05. Pemenuhan persyaratan bebas heteroskedastisitas oleh kedua metode uji di atas, yaitu grafik *scatterplot* dan uji glesjer semakin memperkuat pernyataan bahwa metode regresi ini berada pada kondisi homoskedastisitas.

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.566	.012
X1	1.076	.286
X2	-1.939	.057
X3	-.269	.789

(Sumber: Data primer yang diolah melalui SPSS, 2023)

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan tiga uji, yaitu uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji f-test, t-test.

Tabel 4  
Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 <sup>a</sup>	.886	.882	2.395

(Sumber: Data primer yang diolah melalui SPSS, 2023)

Melihat hitung dari uji  $R^2$  di tabel 4.9 atas, didapatkan hasil *adjusted R square* 0.882 yang berarti variabel independen yaitu pengendalian internal, *whistleblowing*, serta *ethical leadership*, memberi pengaruh terhadap variabel dependen pencegahan *fraud* sebesar 88.2%. Sedangkan sisa sebesar 11.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan pada penelitian.

Tabel 5  
Hasil Uji F-test

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.179.073	3	1.059.691	184.808	.000 <sup>b</sup>
	Residual	407.114	71	5.734		
	Total	3.586.187	74			

(Sumber: Data primer yang diolah melalui SPSS, 2023)

Dari uji F di atas, didapatkan hasil F hitung senilai 184.808 dengan signifikansi 0.000. Tingkat signifikansi pada penelitian ini ialah 0.05 atau 5% dan hasil Sig. hitung < 0.05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel independen secara bersamaan atau simultan memberi pengaruh terhadap variabel dependen pencegahan *fraud*.

Tabel 6  
Uji t-test

Model	B	Unstandardized Coefficients Std.Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.620	2.835		.571	.569
X1	.367	.060	.416	6.106	.000
X2	.526	.142	.238	3.717	.000
X3	.735	.129	.376	5.698	.000

(Sumber: Data primer yang diolah melalui SPSS, 2023)

#### 1. Pengendalian Internal

Selanjutnya, untuk dapat mengetahui kesimpulan dari pengujian hipotesis untuk variabel X1, dapat dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi maupun melalui perhitungan nilai *degree of freedom* (*df*) yang akan digunakan untuk menghitung nilai t tabel. Tingkat signifikansi yang dipakai ialah 5% dan untuk nilai *df* ditentukan dengan rumus  $df = (n-k)$  dengan *n* ialah jumlah sampel dan *k* ialah jumlah variabel.



Maka didapatkan perhitungan sebagai berikut, yaitu  $df = (75 - 4)$ , sehingga diperoleh  $df = 71$ .

Berikut adalah perumusan hipotesis dalam penelitian ini:

$H_0$ : tidak terdapat pengaruh signifikan pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud*

$H_1$ : terdapat pengaruh signifikan pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud*

Bersasarkan tabel di atas, perhitungan uji t pada analisis linier berganda menunjukkan hasil t hitung untuk variabel pengendalian internal (X1) adalah senilai 6.106. Apabila hasil ini dibandingkan dengan nilai t tabel, yaitu 1.9939, diperoleh t hitung ( $6.106 > 1.9939$ ) yang berujung pada penolakan  $H_0$  dan  $H_1$  diterima. Tingkat signifikansi yang diperoleh pun adalah 0.000, maka didapatkan hasil tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$  yang semakin memperkuat pernyataan bahwa  $H_1$  diterima. Maka dapat diinterpretasikan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengendalian internal terhadap variabel pencegahan *fraud* di Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah.

Perolehan hipotesis ini sejalan dengan penelitian oleh Shanmugam et al., (2012); Sow et al., (2018); Wardana et al., (2017); Zakaria et al., (2016) yang menyatakan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

## 2. *Whistleblowing*

Tabel uji t di atas menunjukkan hasil t hitung untuk variabel independen *whistleblowing* (X2) sebesar 3.717 serta nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai dari t hitung melebihi dari nilai t tabel, sehingga  $3.717 > 1.9939$  yang dapat diartikan sebagai penolakan  $H_0$  dan  $H_1$  diterima. Berikut adalah hipotesis yang telah dirumuskan dalam bab sebelumnya:

$H_0$ : tidak terdapat pengaruh signifikan *whistleblowing* terhadap pencegahan *fraud*

$H_1$ : terdapat pengaruh signifikan *whistleblowing* terhadap pencegahan *fraud*

Pernyataan ini juga didukung fakta nilai signifikansi yang diperoleh dari perhitungan uji adalah 0.000, yaitu  $< 0.05$  sehingga memperkuat pernyataan  $H_1$  diterima. Dengan ini, dapat diartikan bahwa berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, *whistleblowing* memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah. Pernyataan tersebut selaras dengan penelitian Suharto (2020) dan Wardana et al., (2017) yang juga menyatakan bahwa *whistleblowing* memengaruhi efektivitas pencegahan *fraud* secara positif signifikan.

## 3. *Ethical Leadership*

Tabel hasil uji t di atas menunjukkan hasil t hitung untuk variabel *ethical leadership* (dilambangkan dengan X3) senilai 5.698 yang mana lebih besar dari nilai t tabel ( $5.698 > 1.9939$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya adalah *ethical leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Berikut adalah perumusan hipotesis yang telah ditetapkan pada bab sebelumnya:

$H_0$ : tidak terdapat pengaruh signifikan antara *ethical leadership* terhadap pencegahan *fraud*

$H_1$ : terdapat pengaruh signifikan *ethical leadership* terhadap pencegahan *fraud*

Selain melihat dari hasil t tabel, tingkat signifikansi yang diperoleh dari uji t juga memperkuat pernyataan mengenai hasil akhir hipotesis tersebut. Tingkat signifikansi yang didapat adalah 0.000, lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) sehingga semakin memperkuat  $H_1$  untuk diterima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pencegahan internal, *whistleblowing*, dan *ethical leadership* berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen mampu dianggap sejalan dengan teori segitiga kecurangan. Pertama, pengendalian internal berkaitan dengan elemen kesempatan (*opportunity*), sehingga dapat disimpulkan apabila pengendalian internal menjalankan secara penuh seluruh komponennya (penilaian risiko, lingkungan pengendalian, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, dan aktivitas pengawasan) dengan efektif, maka potensi terjadinya *fraud* dapat diminimalisir dengan lebih.

Kedua, yaitu keterkaitan *whistleblowing* dengan elemen kesempatan (*opportunity*). Apabila sistem *whistleblowing* dijalankan dengan baik serta terdapat perlindungan mutlak terhadap para *whistleblower*, maka para oknum yang berencana melakukan *fraud* akan berpikir lebih ketika akan melancarkan aksinya dikarenakan merasa terancam akan dilaporkan oleh *whistleblower*.

Ketiga, *ethical leadership* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pencegahan *fraud*. Peran pemimpin pada sebuah organisasi sangatlah penting, karena sikap seorang pemimpin cenderung dicontoh oleh karyawannya. Hal ini sesuai dengan elemen rasionalisasi, di mana salah satu sebab seseorang melakukan rasionalisasi terhadap tindakan *fraud* yang dilakukan pelaku adalah dikarenakan sikap yang dicontohkan oleh pemimpin itu sendiri. Ketika seorang pemimpin bersikap etis dan tidak melakukan *fraud*, maka hal ini dapat menggugurkan pola pikir merasionalisasikan tindakan.

## REFERENSI

- ACFE. 2018. Report to The Nation: Global Study on Occupational Fraud and Abuse: Asia Pacific. In *Asia Pacific Edition* (Vol. 10). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2222608>
- ACFE. 2019. *Survei Fraud Indonesia 2019*. Retrieved from <https://acfe-indonesia.or.id/wp-content/uploads/2020/07/SURVEI-FRAUD-INDONESIA-2019.pdf>
- ACFE. 2020. *Report to The Nations: 2020 Global Study on Occupational Fraud and Abuse*. Retrieved from <https://legacy.acfe.com/report-to-the-nations/2020/>
- ACFE. 2022. *Occupational Fraud 2022: A Report to The Nations*. Retrieved from <https://legacy.acfe.com/report-to-the-nations/2022/>
- Agusyani, K. S., et al. 2016. Pengaruh Whistleblowing System dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Pencegahan Fraud pada Pengelolaan Keuangan Penerimaan Pendapatan Asli Daerah (Studi pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng). *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 6(3)
- Albrecht, C. O., et al. 2018. The Significance of Whistleblowing as an Anti-Fraud Measure. *Journal of Forensic & Investigative Accounting*, 10(1), 1–13. Retrieved from <http://web.nacva.com.s3.amazonaws.com/JFIA/Issues/JFIA-2018-No1-1.pdf>
- Albrecht, W. S., et al. 2012. Fraud Examination. In J. W. Calhoun, R. Dewey, M. Filimonov, & J. Warwick (Eds.), *South-Western Cengage Learning* (4th Edition, Vol. 66). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Baldock, G. 2016. The perception of corruption across Europe , Middle East and Africa. *Journal of Financial Crime*, 23(1), 1190231. <https://doi.org/10.1108/JFC-02-2015-0004>
- Bedi, A., et al. 2016. A Meta-analytic Review of Ethical Leadership Outcomes and Moderators. *Journal of Business Ethics*, 139(3), 517–536. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2625-1>
- Biegelman, M. T., & Bartow, J. T. 2012. *Executive Roadmap to Fraud Prevention and Internal Control: Creating Culture of Compliance* (2nd Editio). Wiley.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. 2014. Do Role Models Matter? An Investigation of Role Modeling as an Antecedent of Perceived Ethical Leadership. *Journal of Business Ethics*, 122(4), 587–598. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1769-0>
- Brown, M. E., et al. 2005. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- COSO. 2013. The 2013 COSO Framework & SOX Compliance. In *Antipode* (Vol. 6). <https://doi.org/10.1111/j.1467-8330.1974.tb00606.x>
- Cressey, D. R. 1953. Other people's money; a study of the social psychology of embezzlement. In *Other people's money; a study of the social psychology of embezzlement*. New York, NY, US: Free Press.
- Hadi, M., et al. 2021. Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi dalam Pencegahan Fraud Pengadaan Barang (Studi Kasus pada RSUD Bendan Kota Pekalongan). *Jurnal Aktual Akuntansi Keuangan Bisnis Terapan*, 4(1), 1–8.
- Hoffman, W. M., & McNulty, R. E. 2009. A Business Ethics Theory of Whistleblowing: Responding to The \$1 Trillion Question. *Journal of Business and Environmental Ethics*. Vol., 12(8), 45–59.
- Jalil, F. Y. 2018. Internal Control, Anti-Fraud Awareness, and Prevention of Fraud. *Etikonomi*, 17(2), 297–306. <https://doi.org/10.15408/etk.v17i2.7473>
- Jha, J. K., & Singh, M. 2019). Exploring the mechanisms of influence of ethical leadership on employment relations. In *IIMB Management Review* (Vol. 31). <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2019.07.010>
- Kerse, G. 2021. A Leader Indeed is A Leader in Deed: The Relationship of Ethical Leadership, Person-Organization Fit, Organizaional Trust, and Extra-Role Service Behavior. *Journal of Management and Organization*, 27(3), 601–620. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.4>
- KNKG. 2008. *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing System)*. 52. Retrieved from <http://www.knkg-indonesia.org/dokumen/Pedoman-Pelaporan-Pelanggaran-Whistleblowing-System-WBS.pdf>

- Kummer, T. F., et al. 2015. The Effectiveness of Fraud Detection Instruments in Not-for-Profit Organizations. *Managerial Auditing Journal*, 30(4–5), 435–455. <https://doi.org/10.1108/MAJ-08-2014-1083>
- Kurniasari, N. T., et al. 2018. Strategi Pencegahan kecurangan (Fraud) dalam Pengelolaan Keuangan Pemerintah Menggunakan Analytical Hierarchy Process. *Jurnal Manajemen Pembangunan Daerah*, 10(April), 24–32. [https://doi.org/10.29244/jurnal\\_mpd.v10i-.22693](https://doi.org/10.29244/jurnal_mpd.v10i-.22693)
- Madanchian, M., et al. 2018. The impact of ethical leadership on leadership effectiveness among SMEs in Malaysia. *Procedia Manufacturing*, 22, 968–974. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2018.03.138>
- Maria, E., et al. 2019. Eksplorasi Kesempatan Untuk Melakukan Fraud Di Pemerintah Daerah, Indonesia (Exploration Opportunities To Commit Fraud in Local Governments, Indonesia). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 16(1), 216–232. Retrieved from <http://jaki.ui.ac.id/index.php/home/article/view/1035>
- Miceli, M. P., & Near, J. P. 1984. The Relationships Among Beliefs, Organizational Position, and Whistle-Blowing Status: A Discriminant Analysis. *Academy of Management Journal*, 27(4), 687–705. <https://doi.org/10.5465/255873>
- Noviani, D. P., & Sambharakreshna, Y. 2014. Pencegahan Kecurangan dalam Organisasi Pemerintahan. *Journal of Auditing, Finance, Forensic, and Accounting*, 02(2), 61–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.21107/jaffa.v2i2.762>
- Othman, R., et al. 2015. Fraud Detection and Prevention Methods in the Malaysian Public Sector: Accountants' and Internal Auditors' Perceptions. *Procedia Economics and Finance*, 28(April), 59–67. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01082-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01082-5)
- Ratmono, D., et al. 2017. Dapatkah Teori Fraud Triangle Menjelaskan Kecurangan dalam Laporan Keuangan? *Jurnal Akuntansi Dan Auditing*, 14(2), 100–117.
- Said, J., et al. 2018. Are Organizational Factors More Prevailing than Individual Factors in Mitigating Employee Fraud? *Journal of Financial Crime*, 25(3), 907–922. <https://doi.org/10.1108/JFC-09-2017-0087>
- Sekaran, U., & Bougie, R. 2013. Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. In *Leadership & Organization Development Journal* (7th ed.). <https://doi.org/10.1108/lodj-06-2013-0079>
- Shanmugam, J. K., et al. 2012. An Exploratory Study of Internal Control and Fraud Prevention Measures in SMEs. *International Journal of Business Research and Management (IJBRM)*, 3(2), 90–99.
- Singleton, T. W., & Singleton, A. J. 2010. *Fraud Auditing and Forensic Accounting* (4th Edition). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sow, A. N., et al. 2018. Fraud Prevention in Malaysian Small and Medium Enterprises (SMEs). *Journal of Financial Crime*, 25(2), 499–517. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JFC-05-2017-0049>

- Stamler, R. T., et al. 2014. Fraud prevention and detection: Warning signs and the red flag system. In *Fraud Prevention and Detection: Warning Signs and the Red Flag System*. <https://doi.org/10.1201/b16665>
- Sugiarto. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suh, J. B., & Shim, H. S. 2019. The Effect of Ethical Corporate Culture on Anti-Fraud Strategies in South Korean Financial Companies: Mediation of Whistleblowing and a Sectoral Approach in Depository Institutions. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 60(January), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2019.100361>
- Suharto. 2020. The Effect of Organizational Culture, Leadership Style, Whistleblowing Systems, and Know Your Employee on Fraud Prevention in Sharia Banking. *Asia Pacific Fraud Journal*, 5(1), 108. <https://doi.org/10.21532/apfjournal.v5i1.141>
- Sujana, I. K., et al. 2020. Whistleblowing System, Competence, Morality, and Internal Control System Against Fraud Prevention on Village Financial Management in Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(11), 2780. <https://doi.org/10.24843/eja.2020.v30.i11.p06>
- Wahyuni, W., & Budiwitjaksono, G. S. 2017. Fraud Triangle Sebagai Pendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi*, 21(1), 47–61. <https://doi.org/10.24912/ja.v21i1.133>
- Wardana, I. G. A. K., et al. 2017. Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing System, dan Moralitas Aparat terhadap Pencegahan Fraud pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupater Buleleng. *SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program SI*, 8(2), 1–10.
- Wulandari, D. N., & Nuryanto, M. 2018. Pengaruh Pengendalian Internal, Kesadaran Anti-Fraud, Integritas, Independensi, dan Profesionalisme Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Riset Akuntansi Mercuri Buana*, 4(2), 117–125. <https://doi.org/10.26486/jramb.v4i2.557>
- Zakaria, K. M., et al. 2016. Internal Controls and Fraud (Empirical Evidence From Oil & Gas Company). *Journal of Financial Crime*, 23(4), 1154–1168. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/JFC-04-2016-0021>