

**PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN  
INTERNAL DAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM* TERHADAP  
PENCEGAHAN KECURANGAN  
(Studi Empiris pada Pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta)**



**SKRIPSI**

Oleh:

Nama: Hasna Ati Lathifah

No. Mahasiswa: 16312152

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2020**

**PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN  
INTERNAL DAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM* TERHADAP  
PENCEGAHAN KECURANGAN  
(Studi Empiris pada Pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta)**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

Nama: Hasna Ati Lathifah

No. Mahasiswa: 16312152

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan penulis tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau disebut 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 dan sanksi apapun yang berlaku.”

Yogyakarta, 14 April 2020

Penulis



(Hasna Ati Lathifah)

**PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL  
DAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM* TERHADAP PENCEGAHAN  
KECURANGAN  
(Studi Empiris pada Pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta)**

**SKRIPSI**

Diajukan oleh:

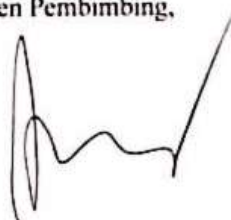
Nama: Hasna Ati Lathifah

No. Mahasiswa: 16312152

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 12 April 2020

Dosen Pembimbing,



(Abriyani Puspaningsih, Dra., M.Si., Ak.)

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI**

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN WHISTLE BLOWING  
SYSTEM TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN (STUDI EMPIRIS PADA PEGAWAI  
PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA)**

Disusun Oleh : **HASNA ATI LATHIFAH**

Nomor Mahasiswa : **16312152**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Senin, tanggal: 11 Mei 2020

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Abriyani Puspaningsih, Dra., Ak., M.Si

Penguji : Dekar Urumsah, Drs., S.Si., M.Com.(SI), Ph.D.



Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

**Saya persembahkan karya ini untuk:**



**Bapak Harjono dan Ibu Martini,**

**Selaku kedua orangtua saya yang telah *men-support* dan senantiasa mendoakan di setiap langkah dan sholatnya agar tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar serta lulus pada waktu yang diharapkan oleh kedua orangtua saya. Semoga skripsi ini dapat menjadi awal yang baik di kemudian hari.**

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillah* rabbil 'alamin, segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia serta nikmat yang telah dilimpahkan-Nya, sehingga penulis diberi kemudahan dan kelancaran dalam mengerjakan tugas akhir ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun kita dari jaman kegelapan hingga saat ini dengan pedoman Al-Qur'an dan Hadist.

Penelitian ini berjudul **“PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN WHISTLEBLOWING SYSTEM TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN”** disusun dengan baik untuk memenuhi salah satu syarat mencapai derajat kelulusan Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Tentu saja skripsi ini dapat terselesaikan karena adanya doa, dukungan dan bantuan dari banyak pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat dan karunia serta nikmat yang telah dilimpahkan-Nya kepada penulis sehingga selalu diberi kemudahan, petunjuk, dan kelancaran dalam mengerjakan tugas akhir ini.
2. Nabi Muhammad SAW yang selalu menjadi tokoh tauladan untuk kita semua.

3. Kedua orangtua penulis, Ayah dan ibu, Bapak Harjono dan Ibu Martini. Terimakasih atas segala doa dan kasih sayang, dukungan, serta motivasi yang telah diberikan kepada penulis hingga saat ini. Terimakasih atas segala pengorbanan yang diberikan, semoga penulis dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan oleh Ayah dan ibu kelak.
4. Hanan Rafi Darutama dan Alya Najwa Rayani selaku adik penulis. Terimakasih atas support yang diberikan selama ini. Walaupun banyak perdebatan tidak penting yang sering dilakukan namun kadang itu yang membuat dekat sampai dewasa seperti ini. Terimakasih sudah selalu ada.
5. Alm. Ibu Hardiwiyono selaku nenek tercinta penulis yang selalu menjadi orang pertama membukakan pintu dan menanyakan bagaimana sekolahnya sudah selesai belum, yang selalu ada ketika penulis sakit dan yang selalu sedih ketika penulis pulang ke kos. Doa selalu beliau panjatkan di setiap langkahnya untuk penulis. Namun, 21 maret 2020 Alm. Uti telah dipanggil Allah SWT tidak dengan sakit dan tidak merepotkan anak dan cucu. Terimakasih sudah mengasuh dari kecil hingga sedewasa ini, semoga Uti diberikan tempat terbaik disisi Allah SWT.
6. Ibu Abriyani Puspanigsih, Dra., M.Si., Ak. selaku dosen pembimbing skripsi penulis. Terimakasih selalu mengarahkan, memberikan ilmu serta motivasi selama penulis mengerjakan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc, Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia, beserta seluruh jajaran pimpinan Universitas Islam Indonesia



8. Bapak Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, bereserta seluruh jajaran pimpinan FE UII
9. Nandira Latisha Sarjita dan Lathifah Nuraini Rahmawati selaku sahabat yang selalu ada kapanpun dimanapun kondisi apapun sedih, senang, dan semua perdebatan konyol kita. Terimakasih masih ada hingga sekarang semoga selalu dilindungi Allah dimanapun kalian berada. Teman Kuliah yang selalu mau direpotkan tentang semua hal tanpa mereka penulis tidak mungkin sampai di titik ini.
10. Keluarga Departemen Sumber Daya Manusia. Koordinator Hafid Adityawan yang selalu mengajarkan berbagai ilmu tentang SDM dan menguatkan ketika banyak event. M. Jaseim Magriby yang selalu memunculkan perdebatan kecil namun, selalu ada.
11. Keluarga HMJA Komisi FBE UII 2017/2018 terimakasih semuanya telah menjadi pembelajaran terbaik tentang organisasi dan selalu ada hingga sekarang.
12. Keluarga Devisi Acara Magenta 2017. Aulia Rahmah Said, Cahyo Bayu Nugroho, Erha Taufan, dan Naziatul Asri. Terimakasih perjuangan 3 bulannya dengan semua canda tawa kalian. Terimakasih sudah membantu penulis dan menjadi *partner* paling *best* selama *event* di kampus menghabiskan waktu 3 bulan dari pagi hingga jam 2 pagi di Burjo Borneo terimakasih selalu menguatkan.
13. Keluarga SC Magenta 2018. Terimakasih segala pembelajaran yang diberikan bagaimana menyelesaikan masalah, bagaimana cara mengambil

keputusan di waktu yang sangat singkat, dan bagaimana membuat segala opsi *plan* yang akan dijalankan. Terimakasih sudah memberikan berbagai keceriaan selama ini.

14. Keluarga koordinator dan PH SAP 8. Terimakasih telah menjadikan penulis selalu kuat dengan kondisi yang ada hingga saat ini dan memberikan banyak pembelajaran didalamnya.
15. Keluarga KKN UII Angkatan 60 posko 15. Dusun Pucanganom B, Desa Pucanganom, Kecamatan Rogkop, Kabupaten Gunung Kidul. Tissa Putri, Intan Susmita, Sirril Wafa, Galih Liliawan, Indira Tri Pamungkas, dan Rais Hakim. Terimakasih sudah selalu membantu penulis menjadi teman hidup selama satu bulan. Terimakasih keceriaannya selama di posko dan menjadikan KKN menjadi cerita yang menyenangkan.
16. Keluarga Devisi Acara Balance 2016 yang menjadi awal penulis mengikuti event yang dapat mengasah *soft skill* dan memberikan pembelajaran selama *event*.
17. Mas M. Alif Nur Irvan selaku kakak tingkat yang selalu memberikan masukan, arahan, ilmu, dan bantuan dari masa kompre hingga skripsi saat ini. Terimakasih banyak Mas Alif semoga ilmu yang diberikan menjadi amal jariah Mas Alif kelak.
18. Dias Satria selaku anak dari Bapak Sudiyanto dan Ibu Naniek sebagai teman terdekat yang sudah selalu ada selama 8 tahun ini. Menemani dalam segala hal dan kondisi. Memberikan masukan, semangat, doa, dan segala waktu yang dikorbankan.

Terimakasih atas seluruh pihak yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga semua kebaikan dibalas oleh Allah SWT. Penulis menyadari dalam menyusun skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis sangat menerima saran dan kritikan yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

***Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***



Yogyakarta, 07 April 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
Abstraksi .....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Pembahasan .....	9
BAB II.....	11
KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teoritis .....	11
2.1.1 Sistem Pengendalian Internal.....	11
2.1.2 <i>Agency Theory</i> .....	12
2.1.3 <i>Theory of Planned Behavior</i> .....	13
2.1.4 <i>Fraud</i> .....	15
2.1.5 <i>Whistleblowing</i> .....	22
2.2 Telaah Penelitian Terdahulu.....	23
2.3 Hipotesis Penelitian .....	27
2.3.1 Pengaruh efektivitas pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan ( <i>fraud</i> ).....	27

2.3.2	Pengaruh <i>Whistleblowing system</i> terhadap pencegahan kecurangan ( <i>fraud</i> ).....	28
2.4.	Kerangka Penelitian .....	29
BAB III .....		30
METODE PENELITIAN.....		30
3.1	Populasi dan Sampel .....	30
3.2	Jenis dan Sumber Data .....	33
3.3	Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.4	Pengukuran Variabel dan Definisi Operasional Variabel .....	34
3.4.1	Variabel bebas ( <i>independent variable</i> ) .....	35
3.4.2	Variabel Terikat ( <i>Dependent Variable</i> ) .....	39
3.5	Metode Analisis Data .....	40
3.5.1	Alat Analisis Data .....	40
3.5.2	Analisis Karakteristik Responden .....	42
3.5.3	Uji Validitas .....	42
3.5.4	Uji Reliabilitas .....	43
3.5.5	Uji R-Square .....	43
3.5.6	Uji Hipotesis .....	44
BAB IV .....		45
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....		45
4.1.	Hasil Pengumpulan Data .....	45
4.2	Analisis Karakteristik Responden .....	47
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
4.2.3	Karakteristik Reponden Berdasarkan Pendidikan.....	49
4.2.4	Karakteristik Reponden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	50
4.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi / Jabatan .....	51
4.3	Uji Validitas .....	52
4.4	Uji Reliabilitas.....	54
4.5	Uji R-Square ( $R^2$ ).....	55
4.6	Uji Hipotesis.....	55

4.7	Pembahasan Hasil Penelitian.....	57
4.7.1	Pengaruh efektivitas sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan ( <i>fraud</i> ).....	57
4.7.2	Pengaruh <i>whistleblowing system</i> terhadap pencegahan kecurangan( <i>fraud</i> ).....	58
BAB V.....		59
SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN .....		59
5.1	Simpulan.....	59
5.2	Kontribusi dan Implikasi.....	60
5.2	Keterbatasan Penelitian .....	62
5.3	Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA .....		64
LAMPIRAN .....		68

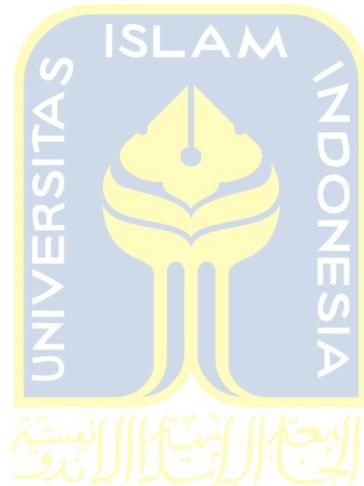


## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Telaah Penelitian Terdahulu...	23
Tabel 3.1 Indikator Efektivitas Sistem Pengendalian Intern.....	36
Tabel 3.2 Indikator <i>Wistleblowing System</i> .....	38
Tabel 3.3 Indikator Pencegahan Kecurangan ( <i>fraud</i> ) .....	39
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data.....	45
Tabel 4.2 Data Penyebaran Kuesioner .....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja .....	50
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan .....	51
Tabel 4.8 Nilai <i>Loading</i> dan Nilai AVE .....	52
Tabel 4.9 Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i> .....	54
Tabel 4.10 Nilai <i>R-Square</i> .....	55
Tabel 4.11 Nilai <i>Path Coefficients</i> .....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Theory of Planned Behavior</i> .....	15
Gambar 2.2 <i>Fraud Triangle</i> .....	19
Gambar 2.3 <i>Fraud Diamond</i> .....	20
Gambar 2.4 <i>Fraud Pentagon</i> .....	21
Gambar 2.5 Kerangka Penelitian.....	29

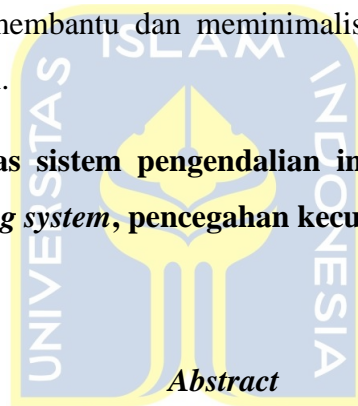




## Abstraksi

Tujuan dari penelitian ini untuk melihat efek yang diberikan oleh efektivitas sistem pengendalian internal dan *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Sampel yang digunakan sebesar 100 responden dengan menggunakan metode *purposive sample*. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai OPD kota Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa variabel efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) dan variabel kedua yaitu *whistleblowing system* juga berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Penelitian ini diimplikasikan dapat membantu dan meminimalisir dalam pencegahan tindak kecurangan yang terjadi.

**Kata kunci: efektivitas sistem pengendalian internal, sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, pencegahan kecurangan.**



*The purpose of this study was to determine the effectiveness of the internal control system and the whistleblowing system on fraud prevention. The sample used was 100 respondents using a purposive sample method. The population of this study is Yogyakarta City OPD employees. The results of this study found that the effectiveness of the internal control system had a positive effect on fraud prevention and the second variable, the whistleblowing system, also had a positive effect on fraud prevention. This research is implied to be able to help and minimize the prevention of frauds that occur.*

**Keywords: effectiveness of the internal control system, internal control system, Whistleblowing System, Fraud prevention.**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Tindak kecurangan (*fraud*) merupakan sekumpulan tindakan yang tidak diizinkan dan melanggar hukum yang ditandai dengan adanya unsur kecurangan yang disengaja (IIA, 2009). *Webster's New World Dictionary* mendefinisikan kecurangan (*fraud*) sebagai suatu pembohongan atau penipuan yang dilakukan semata-mata untuk kepentingan pribadi. Diperkirakan ada sejumlah 40% dari seluruh kasus kecurangan (*fraud*) tidak terungkap kebenarannya (Davia, et al, 2000). Melalui Survei yang dilakukan oleh ACFE tahun 2018 hingga Oktober 2017 ditemukan sebanyak 2.690 kasus terkait dengan kecurangan (*fraud*) pada 125 negara dan 24 jenis industri. Total kerugian mencapai lebih dari \$7 miliar dengan rata-rata kerugian sebanyak \$130.000. Pada kasus kecurangan (*fraud*) yang terjadi pada sektor pemerintahan dan administrasi publik menempati urutan ke-3 dari 24 jenis industri dengan 21 kasus kecurangan (*fraud*) dan kerugian sebesar \$125.000.

Permasalahan yang hingga saat ini masih terjadi di Indonesia dengan skala yang besar adalah korupsi. Hal tersebut dapat dilihat dari Indeks Persepsi Korupsi (IPK) pada tahun 2018, Indonesia berada pada posisi ke 89 dari 180 negara. Indonesia mendapatkan nilai 38 dengan skala 0-100 yang berarti semakin

rendah nilai yang didapatkan suatu negara maka dapat dikatakan semakin korup negara tersebut. ICW menemukan adanya kasus korupsi yang ditangani oleh penegak hukum sebanyak 454 kasus pada tahun 2018. Pada tahun 2018 sebanyak 1.087 orang ditetapkan sebagai tersangka dengan berbagai latar belakang profesi. Dari kasus tersebut penegak hukum berhasil menemukan kerugian negara sebesar Rp5,6 triliun, jumlah nilai suap sebesar Rp134,7 miliar, jumlah pungutan liar sebesar Rp6,7 miliar, dan jumlah pencucian uang sebesar Rp91 miliar.

Survei yang dilakukan oleh ACFE Indonesia (2017), menyimpulkan bahwa korupsi menempati posisi tertinggi pada skema kecurangan terbesar sebesar 67% dan pemerintah dianggap sebagai organisasi yang paling dirugikan atas terjadinya kecurangan (*fraud*) dengan hasil survei sebesar 81.2%. Kecurangan (*fraud*) yang terjadi di pemerintahan berdasarkan BPK (2018) yaitu terdapat 447 temuan.

Untuk mengantisipasi adanya kecurangan yang mungkin terjadi di dalam suatu instansi, maka diperlukan adanya pengendalian internal (Halim, 2003). Penelitian yang dilakukan oleh Wardana, Sujana, dan Wahyuni (2017) menunjukkan hasil bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Jika pengendalian internal semakin tinggi, maka pencegahan kecurangan (*fraud*) juga semakin tinggi. Rio Sempana (2015), juga menyatakan hal yang sama bahwa pengendalian internal yang baik akan meningkatkan pencegahan tindak kecurangan yang terjadi hal

tersebut berarti pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan tindak kecurangan.

Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mufidah & Sari (2018), yang menunjukkan hasil dari pengujian pada penelitian tersebut bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Hasil yang sama juga ditunjukkan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) pada penelitian yang dilakukan oleh Atikah (2017). Berdasarkan uraian diatas, mengenai penelitian tentang pengaruh efektivitas sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) perlu dilakukan penelitian kembali karena terdapat inkonsistensi hasil.

Pada tahun 2007 *Institute of Business Ethics* melakukan *survey* dan menyimpulkan bahwa satu di antara empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, tetapi lebih dari separuhnya yaitu 52% dari yang mengetahui terjadinya pelanggaran tersebut tetap diam, tidak melaporkan, dan tidak berbuat sesuatu. Salah satu sumber yang paling berguna sebagai alat yang penting dalam mencegah dan mendeteksi kecurangan (*fraud*), korupsi, serta malpraktek lainnya yaitu informasi yang diberikan oleh pelapor (*whistleblower*) (Dye, 2007; *Transparencyinternational*, 2010).

*Whistleblowing system* merupakan faktor yang mempengaruhi terjadinya kecenderungan kecurangan (*fraud*). *Whistleblowing* merupakan pengungkapan

yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan suatu organisasi atas perbuatan ilegal, tidak bermoral atau praktik tidak sah di bawah kendali pimpinan perusahaan kepada orang tertentu atau kepada organisasi (Near dan Miceli, 1985). Pengaduan dari *whistleblower* dengan menggunakan *whistleblowing system* terbukti lebih efektif untuk mengungkap tindak kecurangan yang terjadi dibandingkan metode lain seperti audit internal ataupun audit eksternal (Sweeney, 2008).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ach Maulidi (2016), Penelitian ini menegaskan bahwa *whistleblowing system* yang efektif memiliki hubungan positif dengan mitigasi keuangan yang dilaporkan secara curang oleh karyawan perusahaan atau manajemen. Agusyani, Sujana, dan Wahyuni (2016) menyatakan bahwa *Whistleblowing system* berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Pada hasil penelitian tersebut, terbukti bahwa pegawai yang paham akan aspek *whistleblowing system* kemudian dapat mempengaruhi mereka untuk tidak melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) dan bersedia melaporkan tindakan kecurangan (*fraud*) yang terjadi jika mereka mengetahuinya. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni & Nova (2018) juga memaparkan hasil yang sama bahwa *whistleblowing system* mampu mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Reyhan Rizqa (2019), yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan hal tersebut dapat dikatakan bahwa *whistleblowing system* ternyata belum mampu diterapkan secara maksimal. Berdasarkan uraian

diatas, mengenai penelitian tentang *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) perlu dilakukan penelitian kembali karena terdapat inkonsistensi hasil.

*Whistleblowing system* dapat dikatakan cukup efektif untuk mendeteksi kecurangan, pada saat ini hampir sebagian besar instansi pemerintah memiliki sistem penanganan pengaduan untuk mengurangi fenomena korupsi di lembaga publik. *Whistleblowing system* yang efektif, transparan, dan bertanggungjawab akan mendorong dan meningkatkan partisipasi karyawan untuk melaporkan dugaan kecurangan yang diketahuinya (Ni Kadek, et.al., 2016).

Kota Yogyakarta merupakan *pilot project* program upaya pencegahan korupsi. Kota Yogyakarta merupakan salah satu dari 10 daerah yang memiliki tingkat korupsi yang kecil dan peran masyarakat untuk mengawal proses politik sudah terbangun dengan baik. Dari hal tersebut Kota Yogyakarta di pilih sebagai tempat festival anti korupsi. Pada tahun 2013 Kota Yogyakarta mendapatkan indeks integritas tertinggi tingkat daerah dan pada tahun selanjutnya yaitu tahun 2014 Kota Yogyakarta juga mendapat nilai tertinggi pada survei persepsi masyarakat dalam proses politik, pemilihan umum, dan tata kelola pemerintahan Indonesia Government Index (IGI) (Tribunnews.com, 2014).

Berdasarkan uraian diatas penelitian terdahulu tentang efektivitas sistem pengendalian internal yaitu penelitian yang dilakukan oleh Wardana, Sujana, dan Wahyuni (2017) menunjukkan hasil bahwa pengendalian internal

berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) namun berbeda pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Mufidah & Sari (2018) yang menunjukkan hasil dari pengujian pada penelitian tersebut bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Begitupula pada penelitian terdahulu tentang *whistleblowing system* yaitu penelitian yang dilakukan oleh Agusyani, Sujana, dan Wahyuni (2016) menyatakan bahwa *Whistleblowing system* berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*), berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Reyhan Rizqa (2019) yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*). Berdasarkan uraian diatas, mengenai penelitian tentang efektivitas sistem pengendalian internal dan *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) perlu dilakukan penelitian kembali karena terdapat inkonsistensi hasil. Berdasarkan paparan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pencegahan kecurangan (*fraud*) di lingkungan pemerintah kota Yogyakarta dengan melibatkan variabel efektivitas pengendalian internal dan *whistleblowing system*.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa efektivitas sistem pengendalian internal dapat mempengaruhi dalam tindakan pencegahan kecurangan (*fraud*). Dengan adanya *whisteblowing sytem* yang yang efektif, transparan, dan bertanggungjawab mampu mendorong seorang *whisteblower* untuk mengungkapkan kecurangan sehingga mampu mendeteksi kecurangan dan mencegah tindak kecurangan (*fraud*). Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik

untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM* TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN (*FRAUD*) (Studi Empiris pada Pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta).”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)?
- 2) Apakah *whistleblowing system* berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang telah dimuat di atas, tujuan penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Mengetahui pengaruh efektivitas sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).
- 2) Mengetahui pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).



## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan referensi secara teoritis dan praktis kepada beberapa pihak, antara lain sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Pada penelitian yang dilakukan memiliki manfaat secara teoritis yaitu untuk memberikan landasan bagi peneliti lainnya dalam melakukan penelitian lainnya atau yang sejenis dalam penelitian tentang permasalahan pencegahan tindak kecurangan pada pemerintahan di masa yang akan datang.
- b. Hasil dari Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan tentang pencegahan tindak kecurangan pada pemerintahan.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pelaku akuntansi dan akademisi  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan serta wawasan terkait dengan pencegahan tindak kecurangan (*fraud*) dan diharapkan mampu membantu memecahkan permasalahan yang ada terkait dengan pencegahan tindak kecurangan (*fraud*) yang terjadi. sehingga dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang.

b. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan literatur dan referensi pengembangan serta sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya yang mengambil topik yang sama yaitu tentang pencegahan tindak kecurangan (*fraud*).

c. Bagi objek penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kritik, saran, dan evaluasi bagi OPD Kota Yogyakarta untuk meningkatkan upaya pencegahan tindak kecurangan (*fraud*) yang terjadi di sektor pemerintahan Kota Yogyakarta.

## 1.5 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan menguraikan mengenai latar belakang permasalahan yang menjadi dasar dalam melakukan penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

### **BAB II : KAJIAN PUSTAKA**

Pada bab ini akan menguraikan mengenai landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini terkait teori tentang efektivitas sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan pencegahan tindak kecurangandan (*fraud*), pengertian variabel yang digunakan dalam penelitian, *review* penelitian terdahulu, perumusan hipotesis penelitian, dan kerangka penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

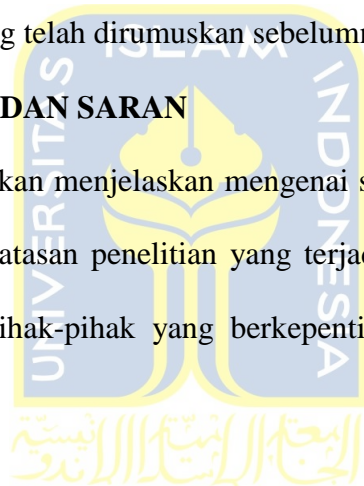
Pada bab ini akan menguraikan mengenai penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis data, sumber data dan teknik dalam mengumpulkan data, definisi dan pengukuran variabel penelitian, dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

### **BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai hasil perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini dari analisis data yang telah dilakukan dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

### **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai simpulan pada penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian yang terjadi dan saran-saran yang perlu disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teoritis

##### 2.1.1 Sistem Pengendalian Internal

Pengendalian Internal menurut *The Committee of Sponsoring Organizations of The Tradeway Commission* dalam *Accounting Information Systems* adalah sebuah proses yang termasuk di dalamnya kegiatan operasional organisasi dan merupakan bagian integral dari kegiatan manajemen (Marshal B. Romney, dan Paul John Steinbart, 2014).

*The Committee of Sponsoring Organizations of The Tradeway Commission* dalam *framework* terbarunya menyatakan mengenai tujuan pengendalian internal antara lain (COSO, 2013) :

##### 1. Dapat dipercayanya laporan keuangan

Pengendalian yang berkaitan dengan masalah kewajaran laporan keuangan yang disajikan untuk pihak-pihak luar. Penyajian laporan keuangan tersebut harus sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dimana manajemen bertanggung jawab atas laporan keuangan yang disajikan secara wajar.

##### 2. Kepatuhan dengan hukum dan aturan yang berlaku

Pengendalian internal dimaksudkan untuk memastikan bahwa segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan itu ditaati oleh para karyawan tersebut.

##### 3. Efisiensi dan efektivitas operasi

Pengendalian internal dimaksudkan untuk menghindari tanggung jawab rangkap sehingga perlu adanya pemisahan tugas antara berbagai fungsi operasi, penyimpanan dan pencatatan. Pemisahan tugas ini tidak berarti

bahwa koordinasi ditiadakan. Jadi, pengendalian dalam suatu perusahaan adalah alat untuk mencegah kegiatan yang tidak diperlukan dalam sebuah aspek, serta mencegah sumber daya yang bekerja secara tidak efisien.

Pengendalian internal terdiri atas beberapa unsur-unsur yang saling berhubungan dalam suatu sistem. Terdapat 5 komponen dari pengendalian internal yang dibuat dan diimplementasikan oleh perusahaan dan manajemen untuk memberikan kepastian bahwa tujuan pengendaliannya akan tercapai (COSO, 2013).

Komponen pengendalian internal COSO meliputi hal-hal berikut ini :

1. Lingkungan pengendalian (*control environment*).
2. Penilaian risiko (*risk assessment*).
3. Aktivitas pengendalian (*control activities*).
4. Informasi dan komunikasi (*information and communication*).
5. Pemantauan (*monitoring*).

### **2.1.2 Agency Theory**

Dalam *agency theory* menyatakan bahwa manajer sebagai “*agent*” dan pemegang saham sebagai “*principal*” (Jensen dan Meckling, 1976). Hubungan keagenan adalah sebuah kontrak antara manajer (*agent*) dengan pemilik (*principal*). Hubungan agensi muncul ketika satu orang atau lebih (*principal*) memperkerjakan orang lain (*agent*) yang kemudian memberikan wewenang pengambilan keputusan kepada *agent* tersebut. Oleh karena itu, manajer (*agent*) harus bertanggung jawab kepada pemegang saham (*principal*). Permasalahan muncul ketika seorang *agent* dalam membuat

keputusan tidak selalu bertujuan untuk memenuhi kepentingan terbaik *principal* ( Messier et al, 2006).

Teori keagenan memandang bahwa yang mempunyai akses langsung terhadap informasi adalah pemerintah. Karena pemerintah mempunyai akses langsung terhadap informasi hal tersebut dapat memungkinkan terjadinya penyalahgunaan atau korupsi karena adanya asimetri informasi antara pihak pemerintah dengan masyarakat. Untuk mengurangi asimetri informasi tersebut pemerintah harus dapat meningkatkan akuntabilitas kinerjanya sebagai mekanisme pengawasan dan keseimbangan (Mardiasmo, 2002).

Teori keagenan juga menjelaskan bahwa karena *agent* cenderung untuk mengejar tujuan pribadi, sedangkan tujuan masyarakat sebagai *principal* dan tujuan pemerintah sebagai *agent* berbeda maka dapat memunculkan permasalahan. Hal tersebut merupakan *conflict of interest* (Fama dan Jensen, 1983). Agent dapat melakukan tindakan kecurangan yang bertentangan dengan tujuan bersama bahkan melakukan tindak kecurangan untuk mencapai tujuan pribadi atau kelompok yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tindak pidana korupsi.

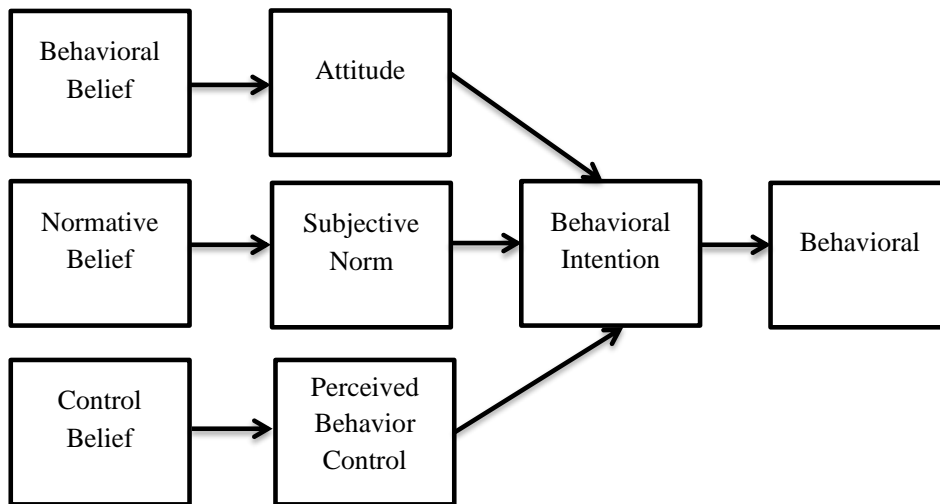
### **2.1.2 Theory of Planned Behavior**

*Theory of Planned Behavior* menjelaskan bahwa perilaku yang dilakukan oleh individu timbul karena adanya niat untuk berperilaku. Teori ini berfungsi untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku manusia dalam

konteks tertentu. *Theory of Planned Behavior* merupakan pengembangan dari *Theory of Reasoned Action*, dengan menambahkan konstruk yang belum ada dalam *Theory of Reasoned Action* yaitu persepsi kontrol atas perilaku/*Perceived Behavior Control* (PBC). Berdasarkan teori *Perceived Behavior Control* (PBC) dapat diketahui bahwa ada 3 faktor yang mendorong niat dalam melakukan sesuatu, yaitu (Ajzen, 1991):

- 1) Perilaku keyakinan (*behavioral belief*)
- 2) Keyakinan normatif (*normative belief*)
- 3) Kontrol perilaku (*control belief*)

Persepsi kemampuan mengontrol perilaku (*perceived behavioral control*/PBC), adalah persepsi atau kemampuan individu mengenai kontrol individu tersebut atas suatu perilaku. PBC tersebut ditentukan dari pengalaman masa lalu individu atau dipengaruhi dari pengalaman orang lain (Ajzen, 2005). PBC memberikan pengaruh secara langsung terhadap tindakan dan adanya faktor PBC akan menjadi salah satu faktor yang mampu memprediksi keberhasilan suatu tindakan individu. (Gross, 2017).



**Gambar 2.1 Theory of Planned Behavior**

### 2.1.3 *Fraud*

Kecurangan (*fraud*) artinya sama dengan *error* dan *irregularities* yang didefinisikan sebagai kekeliruan atau kesalahan (IAI,2001). *Fraud* merupakan tindakan yang dilakukan oleh orang-orang di dalam organisasi dari dalam atau luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok secara langsung maupun tidak langsung yang dilakukan secara sengaja dan melawan hukum untuk mencapai tujuan tertentu yang merugikan pihak lain (ACFE, 2006). Tindak kecurangan (*fraud*) diklasifikasikan ke dalam tiga kelompok yaitu (ACFE, 2016):

#### a. **Kecurangan Laporan Keuangan**

Kecurangan laporan keuangan merupakan tindakan penyajian laporan keuangan yang salah dengan maksud secara sengaja untuk menipu



pengguna laporan keuangan. Kecurangan laporan keuangan yang dilakukan secara sengaja didefinisikan sebagai salah satu material (baik *misstatement* maupun *overstatement*) di dalam laporan keuangan oleh manajemen yang merugikan *shareholder* dan *stakeholder* (ACFE, 2016).

Salah satu tindakan yang dilakukan secara sengaja dengan tujuan menipu pengguna laporan keuangan berupa manipulasi jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan antara lain dalam bentuk (IAI, 2001):

- 1) Penyajian laporan keuangan yang berkaitan dengan pemalsuan, perubahan, atau manipulasi atas transaksi, catatan akuntansi, atau dokumen pendukung yang menjadi sumber data.
- 2) Menerapkan prinsip akuntansi yang berkaitan dengan pengklasifikasian, penyajian, dan pengungkapan pada akun-akun laporan keuangan secara sengaja.
- 3) Menghilangkan suatu peristiwa atau informasi yang signifikan secara sengaja.

**b. Penyalahgunaan aset**

Penyalahgunaan aset merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki wewenang atas aset tersebut maupun orang yang tidak memiliki wewenang atas aset tersebut dengan melakukan tindakan pengambilan aset secara ilegal yang melanggar hukum. Aset tersebut dapat

berupa kas, persediaan, aset lainnya, serta pengeluaran-pengeluaran biaya secara curang yang dapat disalahgunakan (ACFE, 2016).

**c. Korupsi**

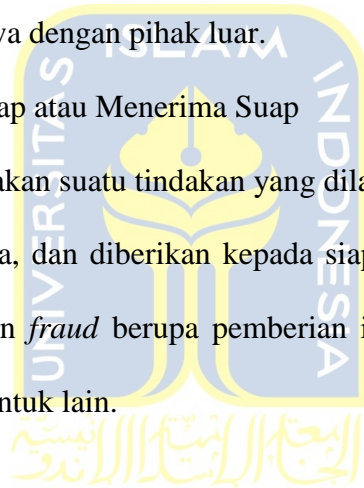
Korupsi dibedakan menjadi 2 tindakan menurut ACFE, yaitu:

1) Konflik kepentingan

Merupakan upaya yang dilakukan di dalam perusahaan oleh seseorang atau kelompok yang biasanya memiliki kewenangan yaitu manajemen level tinggi sehingga memiliki hubungan istimewa dengan pihak luar.

2) Menyuap atau Menerima Suap

Merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang, apapun jenisnya, dan diberikan kepada siapapun yang tergolong sebagai tindakan *fraud* berupa pemberian imbalan berupa uang, barang, atau bentuk lain.



### **2.1.3.1 Fraud Triangle**

*Fraud triangle* merupakan teori awal sebagai pendukung motif individu untuk melakukan *fraud*. Terdapat tiga elemen yang menjadi faktor pendorong seseorang melakukan *fraud*, yaitu (Cressey, 1953):

1) *Pressure* (dorongan atau tekanan)

Tekanan (*pressure*) biasanya terjadi karena terdapat suatu tekanan yang berkaitan dengan ekonomi yang dapat menyebabkan seseorang melakukan sesuatu didasari oleh tindakan-tindakan yang tidak sesuai. Tekanan (*pressure*) didefinisikan sebagai suatu motivasi seseorang untuk melakukan tindak kecurangan (Shelton, 2014).

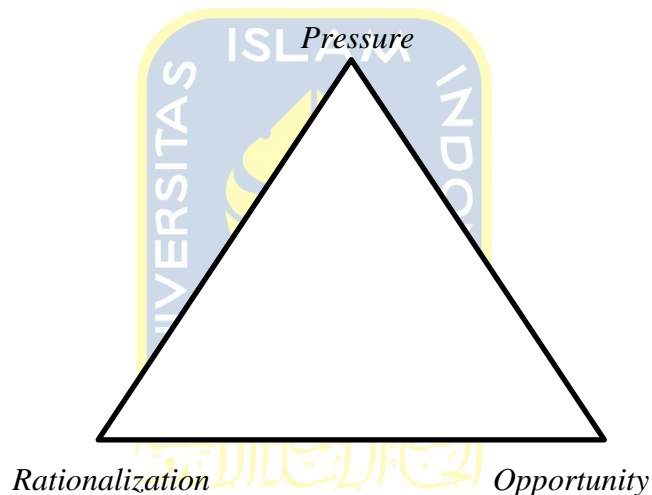
2) *Opportunity* (peluang atau kesempatan)

*Opportunity* merupakan kondisi yang memungkinkan pelaku *fraud* untuk melakukan tindakan kejahatan. Menurut Albretch dalam bukunya *Fraud Examination*, (2002) terdapat enam faktor yang meningkatkan kemungkinan terjadinya *fraud* di dalam sebuah organisasi, yaitu:

1. Kelemahan dari pengendalian dan pendeteksian kecurangan
2. Ketidakmampuan untuk menilai kualitas dari kinerja
3. Kegagalan mendisiplinkan pelaku fraud
4. Kelemahan dalam mengakses informasi
5. Ketidakperdulian, Apatis, dan Ketidakmampuan
6. Kelemahan terkait Jejak Audit

3) *Rationalization* (rasionalisasi atau pembenaran)

*Rationalization* adalah tindakan seseorang yang melakukan pembenaran kepada dirinya sendiri atau memberikan alasan yang berkesan untuk membenarkan tindakan *fraud* dan beranggapan sebagai sesuatu hal yang wajar untuk dilakukan (Shelton, 2014). Sebagai alasan pelaku *fraud* biasanya melakukan pembenaran bahwa apa yang dilakukannya merupakan haknya, bahkan merasa apa yang dilakukannya sah-sah saja dan sesuai dengan kode etik.



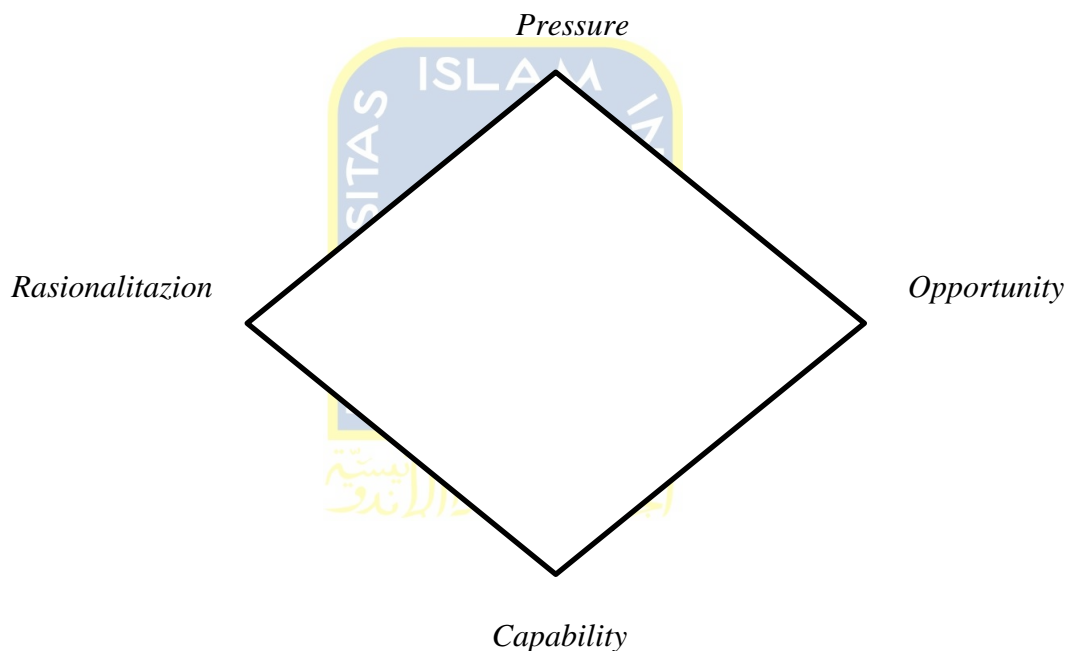
**Gambar 2.2 *Fraud Triangle***

**2.1.3.2 *Fraud Diamond***

*Fraud diamond* adalah salah satu pengembangan dari teori *Fraud triangle* yang memiliki tiga faktor pendorong yang sama yaitu: Tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*). Terdapat tambahan satu faktor pendorong terjadinya *fraud* pada *fraud*

*diamond* yaitu adanya kemampuan (*capability*) untuk melakukan *fraud* (Wolfe dan Hermanson, 2004).

Kemampuan (*capability*) merupakan faktor pendorong seseorang/ individu untuk melakukan *fraud* dengan cara mencari kesempatan melakukan tindak kecurangan (*fraud*) dan memanfaatkannya. Kecurangan tidak mungkin terjadi apabila seseorang tidak memiliki kemampuan yang tepat untuk melakukan tindakan tersebut (Wolfe & Hermanson, 2004).



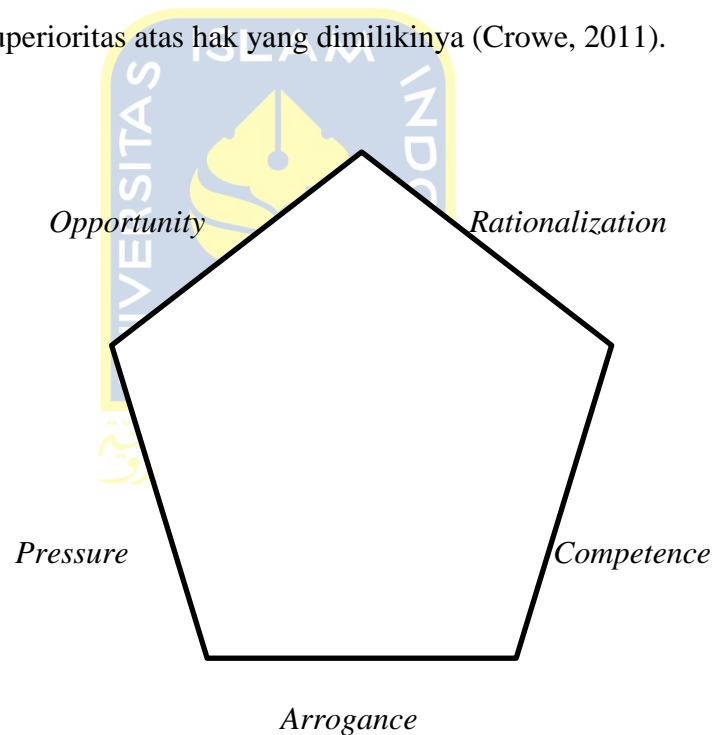
**Gambar 2.3 Fraud Diamond**

### **2.1.3.3 Fraud Pentagon**

*Fraud pentagon* merupakan teori terbaru mengenai motif individu untuk melakukan *fraud*. *Fraud pentagon* merupakan pengembangan dari teori *fraud triangle* dan *fraud diamond*. Faktor yang menjadi pendorong

terjadinya *fraud* terdiri dari *opportunity*, *rationalization*, *pressure*, *capability* dan *arrogance* (Crowe, 2011).

Teori *fraud diamond* merubah faktor yang menjadi pendorong terjadinya *fraud* berupa kemampuan (*capability*) menjadi *competence* yang memiliki kesamaan arti dan pada teori *fraud pentagon* menambah faktor berupa *arrogance* (sifat arogan). Sifat arogan (*arrogance*) merupakan sifat seorang individu yang merasa bahwa pengendalian internal dan kebijakan perusahaan tidak berlaku bagi dirinya karena merasa superioritas atas hak yang dimilikinya (Crowe, 2011).



**Gambar 2.4 Fraud Pentagon**

#### **2.1.4 Whistleblowing**

*Whistleblowing* merupakan tindakan membongkar tentang tindak kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan atau atasan kepada pihak lain yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang karyawan (Brandon, 2013). *Whistleblowing* di bagi menjadi dua tipe yaitu (Brandon, 2013):

##### **1) Whistleblowing Internal**

*Whistleblowing* internal terjadi ketika kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya diketahui oleh seseorang atau beberapa orang karyawan yang kemudian dilaporkan tindak kecurangan tersebut kepada pimpinan perusahaan yang lebih tinggi.

##### **2) Whistleblowing Eksternal**

*Whistleblowing* eksternal terjadi ketika kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan tempat di mana seorang karyawan bekerja dibocorkan kepada masyarakat karena dia tahu bahwa kecurangan itu akan merugikan masyarakat.

#### **2.1.4.1 Whistleblowing System**

*Whistle blowing system* merupakan aplikasi yang berguna untuk melaporkan pelaporan pelanggaran. *whistleblowing system* bertujuan untuk mengungkap dan mencegah tindakan *fraud* yang dapat merugikan organisasi dan sebagai wadah bagi seorang *whistleblower* untuk mengadakan kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan pihak internal organisasi (Octaviari, 2015).

Perbuatan tindak kecurangan merupakan pelanggaran yang dapat dilaporkan adalah perbuatan korupsi, kecurangan, ketidakjujuran, perbuatan melanggar hukum, pelanggaran ketentuan perpajakan, atau peraturan perundang-undangan lainnya (Amri, 2008).

## 2.2 Telaah Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan dan acuan terhadap penelitian yang dilakukan. Adapun hasil penelitian yang digunakan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu mengenai efektivitas pengendalian internal, *whistleblowing system* dan pencegahan kecurangan (*fraud*). Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan dengan penelitian yang dilakukan.

**Tabel 2.1 Telaah Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Berpengaruh Positif	Berpengaruh Negatif	Tidak Berpengaruh
1	Oguda Ndege, Odhiambo Albert, dan Prof. John Byaruhanga (2015)	- Independen : Internal control- Dependen : Fraud detection and prevention	Menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara sistem pengendalian internal terhadap deteksi dan pencegahan kecurangan.		



2	Ni Kadek Siska, Edy Sujana, dan Made Arie Wahyuni (2016)	<p>- Independen : <i>Whistleblowing System &amp; Kompetensi sumber daya manusia-</i></p> <p>Dependen : Pencegahan fraud</p>	<p>(1) <i>whistleblowing system</i> berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan (<i>fraud</i>),</p> <p>(2) kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan (<i>fraud</i>)</p>		
3	Imam Ghozali & Tarmizi Achmad (2017)	<p>- Independen : <i>Whistleblowing system-</i></p> <p>Dependen : <i>prevention of financial reporting fraud</i></p>	<p>Menunjukkan hasil bahwa <i>whistle blowing system</i> berpengaruh positif pada pencegahan penipuan pelaporan keuangan dapat diterima.</p> <p><i>Whistleblowing system</i> Pengaruh Positif pada penipuan</p>		

4	Ach Maulidi (2016)	<p>- Indipenden : <i>Encouraging an effective whistleblowing system &amp; promoting staff awareness of fraud-</i></p> <p>Dependen : <i>Fraudulent financial statement financial reporting fraud</i></p>	<p>Penelitian ini menegaskan bahwa <i>whistleblowing system</i> yang efektif memiliki hubungan positif dengan mitigasi keuangan pernyataan yang dilaporkan secara curang oleh karyawan perusahaan atau manajemen.</p>		
5	Atikah (2017)	<p>- Indipenden :Religiusitas, pengendalian internal, dan <i>good governance-</i></p> <p>Dependen : Pencegahan kecurangan</p>	<p>Menunjukkan hasil bahwa <i>good governance</i> berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan</p>		<p>(1)Religiusitas tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan(2) Pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan</p>

6	Tiara Oktavia (2017)	- Independen : Tata kelola pemerintahan, efektivitas pengendalian internal, peran auditor internal, dan ketaatan aturan akuntansi- Dependen : Pencegahan kecurangan	Menunjukkan hasil bahwa variabel tata kelola pemerintahan, efektivitas pengendalian internal, peran auditor internal, dan ketaatan aturan akuntansi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan		
7	Mufidah dan Sari (2018)	- Independen : Pengendalian internal & Pengaruh Ketaatan aturan Akuntansi- Dependen : Pencegahan kecurangan	Menunjukkan hasil bahwa ketaatan aturan akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan ( <i>fraud</i> ).		Menunjukkan hasil bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan ( <i>fraud</i> ).
8	Reyhan Rizqa (2019)	- Independen : <i>Whistleblowing system</i> , sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan keadilan organisasi- Dependen : Pencegahan kecurangan	Menunjukkan hasil bahwa sistem pengendalian Internal, budaya organisasi, dan keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan ( <i>fraud</i> ).		Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa <i>Whistleblowing System</i> tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

## 2.3 Hipotesis Penelitian

### 2.3.1 Pengaruh efektivitas pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)

Sistem pengendalian internal yang efektif merupakan komponen penting dalam manajemen organisasi, karena hal tersebut dapat membantu menjaga aset yang dimiliki oleh organisasi, keuangan dan manajerial yang dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi, serta mengurangi risiko terjadinya kerugian akibat kecurangan, penyimpangan dan pelanggaran aspek kehati-hatian (Herman,2013).

Terdapat 5 komponen dari pengendalian internal yang dibuat dan diimplementasikan oleh perusahaan dan manajemen untuk memberikan kepastian bahwa tujuan pengendaliannya akan tercapai sehingga dapat mencegah terjadinya tindak kecurangan didalamnya. Komponen pengendalian internal COSO meliputi lingkungan pengendalian (*control environment*), penilaiann risiko (*risk assestment*), aktivitas pengendalian (*control activities*), informasi dan komunikasi (*information and communication*), dan pemantauan (*monitoring*) (COSO, 2013).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Oguda Ndege, Odhiambo Albert, dan Prof John Byaruhanga (2015) menunjukkan hasil bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara sistem pengendalian internal terhadap deteksi dan pencegahan kecurangan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan

Rio Sempana (2015) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan tindak kecurangan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi sistem pengendalian internal suatu organisasi maka semakin tinggi pula upaya pencegahan kecurangannya. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

**H1 : Efektivitas pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)**

### **2.3.2 Pengaruh *Whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)**

*Whistleblowing system* merupakan sistem pelaporan pelanggaran atau tindak kecurangan sebagai wadah bagi seorang *whistleblower* untuk mengadukan kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan pihak internal organisasi. Pencegahan dan pengungkapan kecurangan yang dapat terjadi dengan skala yang lebih besar yang akan merugikan organisasi dapat diatasi melalui *whistleblowing system* (Octaviari, 2015).

Persepsi kemampuan mengontrol perilaku (*perceived behavioral control/ PBC*), merupakan persepsi atau kemampuan individu mengenai kontrol individu tersebut atas suatu perilaku. Seorang *whistleblower* mampu melakukan pelaporan tindak kecurangan melalui *whistleblowing system* sehingga dapat mencegah terjadinya kecurangan karena terdapat 3 faktor yang mendorong niat dalam melakukan sesuatu, yaitu perilaku keyakinan

(*behavioral belief*), keyakinan normatif (*normative belief*), dan kontrol perilaku (*control belief*) (Ajzen, 1991).

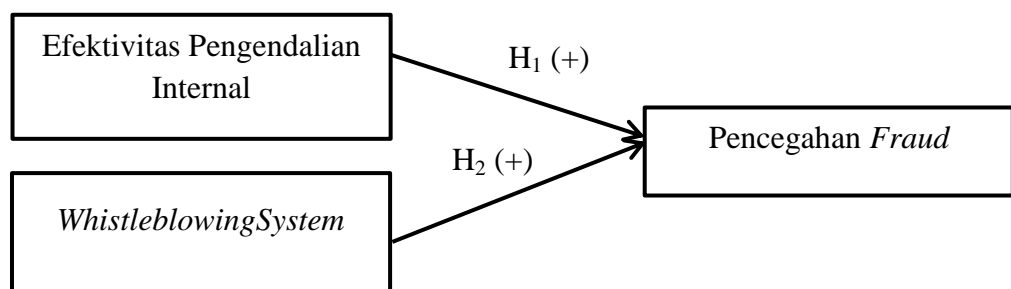
Pada penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek, Edy Sujana, dan Made Arie Wahyuni (2016) menunjukkan hasil bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan kecuranagn (*fraud*). Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Endang Sri dan Tiara Nova (2018) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

Hal ini berarti semakin baik penerapan *whistleblowing system* di dalam sebuah organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat pencegahan kecurangan (*fraud*) yang dilakukan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

**H2 : *Whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)**

#### 2.4. Kerangka Penelitian

Berdasarkan pengembangan hipotesis yang di uraikan atas, maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 2.5 Kerangka Penelitian**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sumber data primer. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survei berupa kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden yaitu pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Yogyakarta yang sesuai dengan target dan tujuan penelitian. Perangkat Daerah atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan organisasi atau lembaga pada Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan di daerah. OPD kota Yogyakarta terdiri dari 23 Dinas, 8 badan, Bank Perkreditan Rakyat, Direktorat Jenderal Kesatuan Bangsa & Politik Kementerian Dalam Negeri, Inspektorat, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Satuan Polisi Pamong Praja, dan Sekretariat Daerah. Objek penelitian ini merupakan pegawai OPD Kota Yogyakarta.

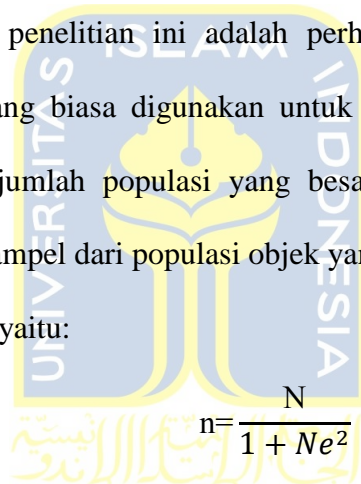
#### **3.1 Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai OPD Kota Yogyakarta. Kota Yogyakarta terpilih sebagai salah satu kota yang memiliki tingkat korupsi dengan presentase yang kecil dan merupakan salah satu daerah dari 10 daerah yang bersih dari korupsi. Penulis menjadikan hal tersebut sebagai dasar dalam pemilihan populasi penelitian ini. Sehingga Kota Yogyakarta

dijadikan sebagai objek penelitian dapat membuktikan bahwa tingkat kecurangan yang rendah didukung oleh pengaduan dari *whistleblower* melalui *whistleblowing system* dan efektivitas sistem pengendalian internal di dalam instansi.

Pengambilan sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian yang dilakukan terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya dapat menggeneralisasikan sifat atau elemen pada elemen populasi (Noor, 2011). Ukuran sampel harus dihitung terlebih dahulu agar dapat mewakili dari populasi yang ada (Umar, 2000). Rumus yang digunakan pada penelitian ini adalah perhitungan menggunakan rumus *Solvin*, yaitu rumus yang biasa digunakan untuk sebuah penelitian pada suatu objek tertentu dalam jumlah populasi yang besar, sehingga digunakan untuk meneliti pada sebuah sampel dari populasi objek yang besar tersebut.

Rumus *Solvin* 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 yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai OPD kota Yogyakarta yaitu 5.564 orang menurut survei yang dilakukan oleh Badan Statistik Kota Yogyakarta pada tahun 2019. Pada umumnya



persentase kesalahan yang ditoleransi adalah sebesar 5%-10%, dikarenakan pada hasil penelitian yang dilakukan merupakan penelitian sosial yang sulit dijamin keakuratan datanya seperti pada penelitian ilmu pasti. Jadi, pada penelitian yang dilakukan ini menggunakan toleransi kesalahan sebesar 10%.

$$n = \frac{5.564}{1 + 5.564 \times 10\%^2}$$

Hasil yang diperoleh dari perhitungan menggunakan rumus di atas menunjukkan hasil sebesar 98,24. Penulis melakukan pembulatan menjadi 100. Jadi, jumlah yang diambil dari keseluruhan populasi pada penelitian yang menggunakan responden pegawai OPD kota yogyakarta adalah 100 sampel.

Pememilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik *sampling* dengan menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan kriteria khusus agar sampel yang dipilih dapat mewakili populasi yang diteliti (Widarjono, 2015). Berikut ini merupakan kriteria-kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah:

1. Responden yang merupakan pegawai OPD Kota Yogyakarta telah lama bekerja sebagai pegawai OPD kota Yogyakarta minimal 1 tahun.
2. Responden yang merupakan pegawai OPD Kota Yogyakarta adalah pegawai tetap pada OPD kota Yogyakarta.

3. Responden yang merupakan pegawai OPD Kota Yogyakarta memiliki jabatan, pangkat dan golongan tertentu sebagai pegawai OPD kota Yogyakarta.
4. Opini dan persepsi responden terkait pengaduan kecurangan melalui *whistleblowing system* dan efektivitas sistem pengendalian internal pada sebuah organisasi.

### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden. Untuk mendapatkan data tersebut, peneliti melakukan metode survei dengan cara menyebar kuesioner secara langsung kepada responden yaitu pegawai OPD Kota Yogyakarta. Pemilihan sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini agar dapat memperoleh data dan informasi secara langsung dari responden yaitu pegawai OPD Kota Yogyakarta.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat utama yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Kemudian responden menjawab semua pertanyaan atau pernyataan tertulis yang disajikan di dalam kuesioner oleh peneliti. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada responden yang merupakan pegawai OPD Kota Yogyakarta. Hasil yang

diperoleh dari kuesioner diharapkan mampu menjawab pertanyaan atau pernyataan tertulis terkait penelitian sehingga dapat menjawab tujuan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada responden yaitu Pegawai OPD Kota Yogyakarta. Kuesioner yang digunakan berisi pernyataan tertulis mengenai efektivitas sistem pengendalian internal dan *whistleblowing system* sebagai variabel independen dan pencegahan kecurangan (*fraud*) sebagai variabel dependennya. Kuesioner dibuat berdasarkan skala *likert* dengan tipe data interval dalam mengukur tanggapan tiap-tiap responden. Skala yang digunakan adalah skala pengukuran dengan rentang nilai 1-5. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin ke kanan jawaban yang diberikan responden berarti responden semakin setuju terhadap pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Pengukuran ini memiliki nilai 1 sampai 5 yang dianggap mampu merepresentasikan jawaban responden, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Daftar pertanyaan pada kuesioner diambil dari beberapa literatur penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan efektivitas sistem pengendalian internal, *whistleblowing system* dan pencegahan kecurangan (*fraud*) yang sudah pernah diujikan oleh peneliti sebelumnya.

### **3.4 Pengukuran Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel dapat didefinisikan sebagai suatu fenomena dalam bentuk kualitas, kuantitas, mutu dan standar yang digunakan sebagai suatu objek pengamatan dalam penelitian (Bungin, 2005). Terdapat 2 macam variabel yang

digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Dalam penelitian ini variabel independennya adalah efektivitas sistem pengendalian internal dan *whistleblowing system*. Variabel independen digunakan untuk mengukur pengaruh terhadap variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu pencegahan kecurangan (*fraud*).

### **3.4.1 Variabel bebas (*independent variable*)**

*Independent variable* merupakan variabel bebas. Variabel independen biasanya dapat mempengaruhi variabel terikat atau variabel dependen. Pada penelitian ini menggunakan 2 variabel Independen , bentuk variabel yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu:

#### **3.4.1.1 Efektivitas Pengendalian Internal**

Sistem pengendalian internal merupakan suatu sistem pengendalian yang terdiri dari kebijakan dan proses yang dirancang untuk memberikan jaminan yang wajar kepada manajemen bahwa perusahaan dapat mencapai tujuan dan sasarannya (Arens, 2008). Pengendalian internal dapat berjalan dengan baik dan efektif apabila orang-orang yang berada di dalam organisasi dapat menerapkan komponen pengendalian yang ada secara benar dan sesuai dengan kebijakan yang di tentukan. Dalam penelitian ini terdapat 16 item pernyataan tertulis yang dikembangkan dari penelitian Kathrin (2016). Pengukuran pada variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Tiap

item pernyataan tertulis merepresentasikan indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas pengendalian internal.

**Tabel 3.1 Indikator Efektivitas Sistem Pengendalian Internal**

<b>Indikator</b>	<b>Efektivitas Sistem Pengendalian Internal</b>
<b>I. Lingkungan Pengendalian</b>	
SPI1	Kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan, dilaksanakan oleh orang-orang yang kompeten.
SPI2	Pemerintah Daerah memiliki struktur organisasi yang jelas mengenai seluruh fungsi yang ada dalam pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
SPI3	Pimpinan Pemerintah Daerah berperan aktif dalam membangun lingkungan pengendalian.
SPI4	Pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan aturan dan pedoman yang berlaku.
<b>II. Penilaian Risiko</b>	
SPI5	Pemerintah daerah telah mengimplementasikan manajemen risiko.
SPI6	Penempatan pegawai baru didasarkan atas keahlian.
SPI7	Penempatan pegawai baru mengikuti prosedur yang ada.
SPI8	Informasi baru mengenai risiko, biaya dan manfaat pemakaian teknologi disosialisasikan kepada pegawai.
SPI9	Kebijakan baru selalu disosialisasikan kepada pegawai.
<b>III. Aktivitas Pengendalian</b>	
SPI10	Informasi data dilampiri dokumen yang lengkap dan diotorisasi oleh pihak yang berwenang.
SPI11	Aset dan dokumen penting Organisasi dilengkapi dengan

	kode/ alat-alat untuk mencegah tindakan yang merugikan negara.
SPI12	Aktivitas pengendalian selalu dievaluasi untuk meningkatkan kinerja.
<b>IV. Informasi dan Komunikasi</b>	
SPI13	Sistem Informasi jelas dan telah menjamin kebutuhan kualitas data.
SPI14	Budaya organisasi diterapkan menciptakan informasi dan komunikasi para pekerja secara terbuka.
<b>V. Pemantauan</b>	
SPI15	Pengawasan langsung dilakukan oleh fungsi auditor internal (Inspektorat).
SPI16	Pengawasan dilakukan oleh pihak yang independen.

#### 3.4.1.2 Whistleblowing System

*Whistleblowing system* merupakan sistem pengaduan tindak kecurangan pengungkapan yang dilakukan oleh seorang *whistleblower* pada suatu internal organisasi yang merupakan perbuatan ilegal, tidak bermoral atau praktik tidak sah di bawah pengawasan atau kendali pimpinan yang dilakukan kepada orang tertentu atau kepada organisasi (Near dan Miceli, 1985).

*Whistleblowing system* merupakan wadah bagi seorang *whistleblower* untuk mengadukan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi di dalam internal organisasi yang dilakukan oleh pihak internal organisasi (Nugroho, 2015). Pengukuran variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat

setuju) serta memiliki 8 item pernyataan tertulis yang dikembangkan dari Penelitian Semendawai (2011).

**Tabel 3.2 Indikator *Whistle blowing System***

Indikator	<i>Whistle blowing System</i>
WS1	Saya bersedia dan berkomitmen untuk menjadi pelapor/ <i>whistleblower</i> untuk melaksanakan <i>Whistleblowing System</i> serta berpartisipasi aktif untuk ikut melaporkan bila menemukan adanya pelanggaran dan kecurangan.
WS2	Saya tidak takut untuk melaporkan pelanggaran atau kecurangan yang terjadi karena ada kebijakan mengenai perlindungan pelapor/ <i>whistleblower</i> dalam <i>Whistleblowing System</i> .
WS3	<i>Whistle blowing System</i> dikelola oleh petugas khusus yang independen.
WS4	Pengawas pemerintahan bidang investigasi dan para Auditor ikut terlibat dalam penerapan <i>Whistleblowing System</i> .
WS5	Saya akan menggunakan nama samaran/anonim jika melaporkan sesuatu pelanggaran atau kecurangan.
WS6	Laporan pelanggaran yang saya laporkan harus dilakukan investigasi lebih lanjut.
WS7	Evaluasi dan perbaikan harus selalu dilakukan di dalam pemerintahan untuk meningkatkan efektivitas program <i>Whistleblowing System</i> .
WS8	Saya menjadi termotivasi untuk melaporkan tindak pelanggaran karena ada <i>reward</i> .

### 3.4.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

*Dependen variabel* merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku dalam investigasi. Variabel ini dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas atau variabel independen. Jadi variabel dependen merupakan konsekuensi dari variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel terikat atau variabel dependennya adalah Pencegahan Kecurangan (*Fraud*).

Tindakan kecurangan (*fraud*) adalah setiap perbuatan atau tindakan yang dilakukan secara sengaja dan merupakan tindakan ilegal melanggar hukum yang mengandung unsur kecurangan di dalamnya (IIA, 2009). Pencegahan kecurangan (*fraud*) adalah suatu cara dan upaya untuk menghilangkan atau meminimalisir sebab-sebab terjadinya kecurangan yang terjadi (Iqbal, 2010). Pengukuran variabel ini dapat diukur menggunakan menggunakan skala *likert* 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju) serta memiliki 8 item pernyataan tertulis yang dikembangkan dari penelitian Tunggal (2012).

**Tabel 3.3 Indikator Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)**

<b>Indikator</b>	<b>Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>)</b>
PK1	Pemerintahan telah mengimplementasikan program pengendalian anti <i>fraud</i> berdasarkan nilai-nilai yang dianut pemerintahan
PK2	Nilai-nilai yang dianut oleh pemerintahan mampu menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk mengarahkan tindakan mereka.
PK3	Pemerintahan memiliki sikap tanggap terhadap segala



	sesuatu yang terjadi di dalam lingkungan pemerintahan.
PK4	Pemerintahan telah membentuk sebuah tim untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan disepakati bersama oleh sekelompok orang dalam organisasi.
PK5	Pemerintahan melakukan pelatihan kewaspadaan terhadap kecurangan sesuai dengan tanggung jawab kerja pegawai.
PK6	Pemerintahan mengadakan sistem penghargaan terhadap hasil kinerja pegawai yang sesuai dengan sasaran.
PK7	Pemerintahan mengadakan pelatihan secara profesional dalam pengembangan karir untuk mendongkrak semangat kerja para pegawai yang dapat mengurangi kemungkinan pegawai melakukan kecurangan ( <i>fraud</i> ).
PK8	Pemerintahan memberlakukan aturan perilaku untuk membangun budaya jujur dan keterbukaan pegawai di dalam pemerintahan.

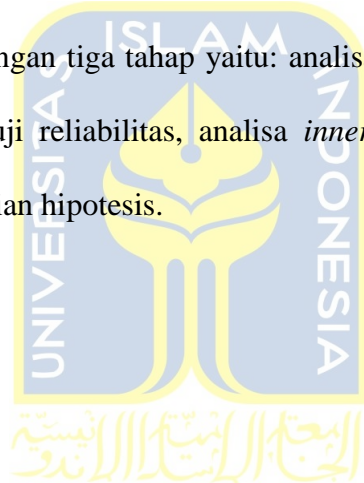
### 3.5 Metode Analisis Data

#### 3.5.1 Alat Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang digunakan sebagai instrumen dan alat. Kuesioner akan disebar di OPD kota Yogyakarta dan diisi secara langsung oleh responden yaitu pegawai OPD Kota Yogyakarta, kemudian kuesioner yang telah terisi dikumpulkan dan diolah datanya. Data yang telah diperoleh dikumpulkan secara sistematis dan disajikan secara informatif, ilmiah, dan dapat dipertanggung jawabkan. Kemudian data diolah secara komprehensif dan bersifat deskriptif-analitik. Pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji keterkaitan antar variabel dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *software*

*Partial Least Square* (PLS). Model persamaan struktural (SEM) adalah teknik analisis yang menggabungkan analisis faktor dan analisis jalur untuk memungkinkan peneliti menguji dan memperkirakan hubungan simultan antara beberapa variabel eksogen dan endogen dengan banyak faktor (Ghozali & Latan, 2012). Pada penelitian ini untuk menghasilkan model yang mentransformasikan seperangkat variabel eksplanatori yang saling berkorelasi menggunakan analisa regresi *Partial Least Square* (PLS).

Analisis penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yang dilakukan dengan tiga tahap yaitu: analisa *outermodel* yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, analisa *inner model* menggunakan uji *R-Square* dan pengujian hipotesis.



### 3.5.2 Analisis Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden digunakan untuk mengetahui mengenai deskripsi dan karakteristik responden berdasarkan informasi-informasi yang diberikan oleh responden pada kuesioner. Analisis karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, pengalaman kerja, dan posisi/jabatan di OPD Kota Yogyakarta.

### 3.5.3 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Apabila pernyataan tertulis yang disajikan di dalam kuesioner tersebut mampu menjawab dan mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner dapat dikatakan Valid. Kuesioner yang digunakan pada sebuah variabel dikatakan valid atau sah apabila menunjukkan nilai validitasnya yang tinggi dan mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebaliknya jika instrumen yang memiliki nilai validitasnya rendah maka menunjukkan bahwa kuesioner tersebut dinyatakan kurang valid atau kurang sah. Melakukan pengujian atas semua pernyataan yang ada dalam setiap variabel agar dapat mengetahui tingkat kevalidan setiap pernyataan terhadap variabel penelitian tersebut. Suatu instrumen dapat dinyatakan valid jika nilai  $r$  hitung (*corrected item-total correlation*)  $>$   $r$  tabel.

### 3.5.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat uji yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Jika jawaban dari responden terhadap pernyataan tertulis yang diberikan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel (Ghozali & Latan, 2012).

Pengujian realibilitas digunakan untuk mengukur konsistensi data dan objek yang digunakan serta untuk menilai apakah instrumen tersebut dapat dipercaya dan diandalkan atau tidak. Uji reliabilitas dilakukan untuk menghitung koefisien *cronbach alpha* dari setiap instrumen dalam suatu variabel. Apabila koefisien *cronbach alpha* > 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut dinyatakan reliabel atau mempunyai keterandalan. Nilai realibitas suatu kuesioner dapat ditunjukkan dengan nilai *composite reability* > 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

### 3.5.5 Uji R-Square

Uji R-Square dalam penelitian ini dilakukan untuk menggambarkan suatu kemampuan model dan menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel dependen (Ghozali, 2011). Pengujian R-Square dilakukan setelah pengujian validitas dan reliabilitasnya yang telah dilakukan sebelumnya. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu, di mana nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti memberikan pengaruh yang kuat. Nilai  $R^2$  dapat naik ataupun turun jika suatu variabel independen ditambahkan ke dalam model penelitian.

### 3.5.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan bantuan program *smartPLS 3.0 M3*. Pengujian hipotesis ini berfungsi untuk melihat ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual yang dapat diukur dari *goodness of fit* (Ghozali & Latan, 2012). Dalam uji hipotesis ini terdapat metode yang dapat digunakan untuk menguji hipotesis yaitu dengan melihat *path coefficient*.

Pengujian dilakukan terhadap dua hipotesis yang telah dijabarkan pada bab dua dengan melihat *path coefficients*. Apabila didapatkan nilai koefisien *original sample estimate* positif, maka terdapat hubungan yang positif, dan sebaliknya apabila didapatkan nilai *original sample estimate* negatif, maka terdapat hubungan yang negatif. Pada pengujian hipotesis membandingkan antara nilai *P-value* yang pada penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Apabila nilai *P-value* lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis penelitian didukung, sedangkan jika nilai *P-value* lebih besar dari 0,05 maka hipotesis penelitian tidak didukung.

Nilai signifikansi  $\alpha = 5\%$  yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Tingkat signifikansi pada merupakan tingkat kepercayaan terhadap suatu hipotesis yang akan menentukan apakah hipotesis penelitian akan didukung atau tidak.

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini terdapat penjelasan analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh efektivitas pengendalian Internal dan *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Analisis data dilakukan berdasarkan hipotesis yang telah dijabarkan pada BAB II.

#### 4.1. Hasil Pengumpulan Data

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah responden yang telah memenuhi persyaratan sebagai Pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta. Dari 140 kuesioner yang telah disebar secara langsung di 14 OPD Kota Yogyakarta, sebanyak 126 Kuesioner yang kembali. Dari jumlah tersebut, sebanyak 100 responden telah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil pengumpulan kuesioner disajikan dalam Tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
Kuesioner yang disebar	140
Kuesioner yang tidak kembali	(14)
Kuesioner yang kembali	126
Kuesioner yang tidak memenuhi kriteria	(26)
Kuesioner yang digunakan	100

**Tabel 4.2 Data Penyebaran Kuesioner**

NO	Keterangan	Jumlah Kuesioner	
		Sebar	Kembali
1	Dinas Sosial	10	10
2	Satuan Polisi Pamong Praja	10	8
3	Dinas Pemuda dan Olahraga	10	9
4	Dinas Kebakaran	10	10
5	Dinas Penanaman Modal dan Perizinan	10	8
6	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah	10	9
7	Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil	10	8
8	Dinas Pekerjaan umum, Perumahan, dan kawasan Pemukiman	10	9
9	Dinas Komunikasi Informatika dan persandian	10	10
10	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	10	8
11	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	10	8
12	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	10	9
13	Dinas Pendidikan	10	10
14	Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi	10	10
Total		140	126

Kuesioner yang disebar oleh penulis di OPD Kota Yogyakarta sebanyak 140 kuesioner, sementara yang kuesioner yang kembali sebanyak 126 kuesioner. Dari 126 kuesioner yang kembali, terdapat 100 kuesioner yang memenuhi syarat yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun 26 kuesioner yang tidak digunakan dikarenakan kuesioner tersebut tidak memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu pengisian kuesioner yang tidak lengkap dan pegawai OPD Kota Yogyakarta yang belum menempuh masa bekerja selama 1 tahun.

#### **4.2 Analisis Karakteristik Responden**

Karakteristik responden pada penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, pengalaman kerja dan posisi/jabatan di pemerintahan Kota Yogyakarta.

##### **4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dirangkum pada Tabel 4.3 sebagai berikut ini:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Laki-Laki	57 Orang	57%
Perempuan	43 Orang	43%
Total	100 Orang	100%



Berdasarkan tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa dari 100 responden, ada 57 orang responden laki-laki atau 57% dari total responden dan 43 orang atau 43% dari total responden berjenis kelamin perempuan.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dirangkum pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase
<20 tahun	1	1%
20-29 tahun	22	22%
30-39 tahun	21	21%
40-49 tahun	28	28%
>49tahun	28	28%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel 4.4 diatas karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia 30 - 39 tahun dan lebih dari 49 tahun,yaitu sebanyak masing-masing 28 orang atau 28% dari total responden. Sedangkan responden yang berusia 20 - 29 tahun sebanyak 22 orang atau 22% dari total responden, responden yang berusia

30-39 tahun sebanyak 21 orang atau 21% dari total responden dan usia kurang dari 20 tahun sebanyak 1 orang atau 1% dari total responden.

#### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dirangkum pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Diploma 3 (D3)	12	12%
Strata 1 (S1)	54	54%
Strata 2 (S2)	24	24%
Strata 3 (S3)	0	0%
Lainnya (SLTA)	10	10%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel 4.5 diatas data karakteristik responden berdasarkan Pendidikan, dapat diketahui pada tabel diatas bahwa responden terbanyak memiliki pendidikan strata 1 (S1) dengan jumlah 54 orang atau 54% dari total responden. Selanjutnya sebanyak 24 responden mempunyai pendidikan yaitu strata 2 (S2) atau 24% dari total responden. Pada urutan ketiga yaitu responden yang mempunyai pendidikan diploma 3 (D3) dengan jumlah 12 orang responden atau 12% dari total responden. Setelah itu pada kolom pendidikan lainnya yang semua responden menjawab setara dengan SLTA yaitu dengan jumlah 10 orang atau 10% dari total responden, dan tidak ada responden pegawai OPD Kota Yogyakarta yang mempunyai pendidikan strata 3 (S3).

#### 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja dirangkum pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja**

Jurusan	Jumlah	Presentase
<5 Tahun	10	10%
5-10 Tahun	24	24%
11-15 Tahun	22	22%
>15 Tahun	44	44%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel 4.6 karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja dapat diketahui bahwa responden paling banyak mempunyai pengalaman kerja lebih dari 15 tahun dengan jumlah responden 44 orang atau 44% dari total responden. Kemudian pada pengalaman kerja 5-10 tahun sebanyak 24 orang responden setara dengan presentase 24%. Diikuti dengan pengalaman kerja 11-15 tahun dengan jumlah 22 responden dengan presentase 22%. Sedangkan responden yang mempunyai pengalaman kerja dengan presentase paling kecil yaitu kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 10 responden setara dengan 10% dari total responden.

#### 4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi / Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan posisi / jabatan di pemerintah kota yogyakarta dirangkum pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan di OPD Kota Yogyakarta**

Posisi/Jabatan	Jumlah	Presentase
Keuangan	33	33%
Umum Kepegawaian	18	18%
Administrasi	8	8%
Perencanaan (PEP)	23	23%
Data Informasi (PTK)	4	4%
Unit Pelaksana (UPT)	11	11%
Sekretariat	3	3%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel 4.7 karakteristik responden berdasarkan posisi/jabatan di OPD Kota Yogyakarta di atas diketahui bahwa mayoritas responden memiliki posisi/jabatan di OPD Kota Yogyakarta sebagai staff keuangan sebanyak 33 orang atau 33%. Kemudian pada staff perencanaan (PEP) sebanyak 23 orang atau setara dengan 23% dari total responden. Pada posisi ketiga, terdapat 18 responden atau 18% dari total responden yaitu adalah staff dibagian umum kepegawaian. Diikuti dengan 11 responden dari staff bagian unit pelaksana (UPT) atau sebesar presentase 11%. Pada staff bagian administrasi terdapat 8 responden yaitu setara dengan 8%. Selanjutnya ada 4 responden atau 4% responden yang memiliki posisi/jabatan bagian data informasi (PTK). Pada staff bagian

sekretariat hanya terdapat 3 responden yang setara dengan 3% dari total responden.

### 4.3 Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji *convergency validity*, di mana *convergency validity* diukur dengan menggunakan nilai *loading* dan nilai AVE. Variabel penelitian dinyatakan valid apabila nilai *loading* dan nilai AVE diatas 0,5. Hasil nilai *loading* dan nilai AVE dapat dilihat pada Tabel 4.8.

**Tabel 4.8 Nilai *Loading* dan Nilai AVE**

Konstruk	Item	Nilai Loading	Nilai AVE
Efektivitas Sistem Pengendalian Internal	SPI1	0.722	0.502
	SPI2	0.710	
	SPI3	0.708	
	SPI4	0.591	
	SPI5	0.709	
	SPI6	0.728	
	SPI7	0.771	
	SPI8	0.777	
	SPI9	0.830	
	SPI10	0.717	
	SPI11	0.616	
	SPI12	0.658	
	SPI13	0.660	

	SPI14	0.742	
	SPI15	0.571	
	SPI16	0.774	
<i>Whistle blowing System</i>	WS1	0.695	0.514
	WS2	0.838	
	WS3	0.823	
	WS4	0.850	
	WS5	0.547	
	WS6	0.610	
	WS7	0.774	
	WS8	0.510	
Pencegahan Kecurangan ( <i>Fraud</i> )	PK1	0.778	0.549
	PK2	0.795	
	PK3	0.671	
	PK4	0.717	
	PK5	0.760	
	PK6	0.726	
	PK7	0.805	
	PK8	0.660	

Sumber: Data primer, diolah menggunakan SmartPLS

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa seluruh nilai loading dan nilai AVE pada masing-masing konstruk memiliki nilai lebih dari 0,5. Sehingga berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan telah memenuhi uji convergency validity dan variabel dinyatakan valid.

#### 4.4 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Apabila dalam uji reliabilitas nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* > 0,7 maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini ini dinyatakan reliabel.

**Tabel 4.9 Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha***

Konstruk	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Efektivitas Sistem Pengendalian Internal	0.941	0.933
<i>Whistle blowing System</i>	0.891	0.861
Pencegahan Kecurangan ( <i>Fraud</i> )	0.906	0.882

Sumber: Data primer, diolah menggunakan SmartPLS

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4.9 diketahui bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari setiap konstruk yaitu efektivitas sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan pencegahan kecurangan (*fraud*) memiliki nilai lebih besar dari 0,7. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk yaitu efektivitas sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam penelitian yang dilakukan telah memenuhi uji reliabilitas dan seluruh variabel dinyatakan reliabel.

#### 4.5 Uji R-Square ( $R^2$ )

Uji *R-Square* dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kemampuan model penelitian menjelaskan variabel dependennya. Hasil uji *R-Square* disajikan pada Tabel 4.10.

**Tabel 4.10 Nilai R-Square**

<b>Model</b>	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
Pencegahan Kecurangan ( <i>Fraud</i> )	0.494	0.484

Sumber: Data primer, diolah menggunakan SmartPLS

Diketahui berdasarkan nilai Tabel 4.10 menunjukkan bahwa *R Square Adjusted* untuk Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) sebesar 0,484. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel efektivitas sistem pengendalian internal dan *whistleblowing system* menjelaskan pencegahan kecurangan (*fraud*) sebesar 48,4% dan sisanya 51,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain. Dari nilai koefisien *R Square Adjusted* di atas, dapat diketahui bahwa kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen yang relatif kuat.

#### 4.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Pengujian dua hipotesis yang sudah dijelaskan pada bab dua dilakukan dengan cara melihat *path*



*coefficients*. Hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan disajikan pada Tabel 4.11 berikut ini:

**Tabel 4.11 Hasil *Path Coefficients***

<b>Hipotesis</b>	<b><i>Original Sample</i></b>	<b><i>P Values</i></b>	<b>Keterangan</b>
Efektivitas Sistem Pengendalian Internal → Pencegahan Kecurangan ( <i>Fraud</i> )	0.363	0.001	Didukung
<i>Whistle blowing System</i> → Pencegahan Kecurangan ( <i>Fraud</i> )	0.411	0.000	Didukung

Sumber: Data primer, diolah menggunakan SmartPLS

Data yang disajikan dalam Tabel 4.11 dapat diinterpretasikan hasilnya dengan melihat nilai dari *original sample* yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variabel dalam penelitian yang dilakukan. Apabila didapatkan *original sample* dalam penelitian ini bernilai positif, maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antar variabelnya. Begitu pula sebaliknya apabila *original sample* pada penelitian ini menunjukkan nilai negatif dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antar variabelnya. Pada penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0.05. Untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan antar variabel dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai *P Value* dengan tingkat signifikansi pada penelitian ini yaitu sebar 5% atau 0.05.

## 4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

### 4.7.1 Pengaruh efektivitas sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)

Berdasarkan tabel 4.10, pada penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Hasil dari *path coefficients* variabel efektivitas sistem pengendalian internal menunjukkan nilai positif 0.363 dan nilai *p-value* variabel efektivitas sistem pengendalian internal menunjukkan angka 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang berarti efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Oleh karena itu, hipotesis pertama pada penelitian ini didukung.

Dapat diasumsikan bahwa efektivitas sistem pengendalian internal yang baik yang diterapkan pada sebuah organisasi akan meningkatkan pencegahan kecurangan (*fraud*). Pencegahan kecurangan (*fraud*) dapat dilakukan dengan baik apabila sistem pengendalian internal semakin efektif diterapkan oleh sebuah organisasi. Semakin tinggi efektivitas sistem pengendalian internal maka semakin tinggi pencegahan kecurangan (*fraud*).

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pegawai OPD pemerintah Kota Yogyakarta telah melaksanakan pengendalian internal secara efektif yang merupakan komponen penting dalam sebuah organisasi sehingga dapat meningkatkan pencegahan tindak kecurangan (*fraud*) yang terjadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wardana, Sujana, dan Wahyuni (2017) yang menunjukkan hasil bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan(*fraud*).

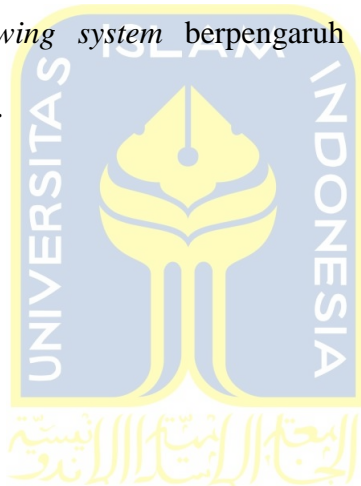
#### **4.7.2 Pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)**

Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel *whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Hal ini diketahui dari hasil *path coefficients* variabel *whistleblowing system* yang menunjukkan hasil original sample bernilai positif 0,411 dan *p-value* variabel *whistleblowing system* yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. yang berarti *whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Oleh karena itu, hipotesis kedua pada penelitian ini didukung.

Dapat diasumsikan bahwa adanya *whistleblowing system* dapat memberikan kesempatan bagi seorang *whistleblower* untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan pihak internal organisasi. Semakin baik *whistleblowing system* maka akan semakin tinggi tingkat pencegahan kecurangan (*fraud*).

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya *whistleblowing system* yang dikelola dengan baik akan menjadi wadah bagi seorang *whistleblower* untuk mengadukan kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan pihak internal organisasi pada OPD Kota Yogyakarta sehingga akan meningkatkan pencegahan tindak kecurangan (*fraud*) yang terjadi.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuni dan Nova (2018) menyatakan bahwa *Whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).



## BAB V

### SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan bahwa Efektivitas Sistem Pengendalian Internal dan *Whistleblowing System* memberikan pengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*). Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menemukan bahwa Efektivitas Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*).
2. Hasil analisis menemukan bahwa *Whistleblowing System* berpengaruh positif terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*).

#### 5.2 Kontribusi dan Implikasi

##### 5.2.1 Kontribusi Penelitian

Pada penelitian ini, penulis mendapat beberapa temuan yang dapat memberikan kontribusi teoritis bagi literatur yang ada.

Pertama, penelitian ini diharapkan memperluas literatur yang ada terkait dengan pencegahan tindak kecurangan di dalam pemerintahan melalui efektivitas pengendalian internal dan *whistleblowing system*. Temuan pada penelitian ini membuktikan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian

ini mendukung teori *Agency* (Jensen & Meckling, 1976), *Theory Planned Behavior* (Ajzen, 1991), dan *Theory Fraud* (Cressey, 1953).

Kedua, temuan pada penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel Efektivitas Sistem Pengendalian Internal dan *Whistleblowing System* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

### 5.2.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan berdasarkan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal dan *Whistleblowing System* memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan adanya beberapa implikasi sebagai berikut :

1. Secara praktis, hasil temuan ini diharapkan dapat memberikan masukan dan kontribusi untuk Organisasi Perangkat Daerah dalam melakukan perbaikan dan pengembangan terhadap pencegahan kecurangan melalui efektivitas sistem pengendalian internal dan *whistleblowing system*.
2. Pemerintahan yang telah menerapkan efektivitas sistem pengendalian internal dan *whistleblowing system*. Pemerintahan diharapkan dapat lebih efektif dan efisien dalam menerapkan sistem pengendalian internal dan *whistleblowing system* sehingga dapat mencegah terjadinya kecurangan secara efektif dan efisien. Selanjutnya pemerintah harus mempertimbangkan dengan matang keselarasan antara efektivitas sistem

pengendalian internal dan sistem yang digunakan dengan pencegahan tindak kecurangan agar saling bersinergi untuk mencapai tujuan.

Selain itu, karena adanya *whistleblowing system* di OPD kota Yogyakarta dapat memberikan kemudahan kepada seorang whistleblower dalam mengungkap praktik kecurangan yang terjadi didalam organisasi. Dengan begitu, OPD Kota Yogyakarta akan lebih mudah mencapai tujuan dan mencegah tindak kecurangan yang terjadi yang dapat merugikan organisasi.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil akhir dari penelitian ini. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Pada penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada pegawai OPD Kota Yogyakarta. Saat dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner terdapat beberapa kelemahan yaitu tidak tercerminnya keadaan yang sebenarnya, karena responden yaitu Pegawai OPD Kota Yogyakarta tidak mampu menjelaskan lebih lanjut keadaan tersebut dikarenakan keterbatasan jawaban yang telah disediakan di dalam kuesioner.
2. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 responden yang mana belum mampu untuk mewakili jumlah pegawai seluruh OPD Pemerintahan Kota Yogyakarta yang berjumlah 5.564 orang menurut Badan Statistik Kota Yogyakarta pada tahun 2019.

#### 5.4 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, peneliti memberikan saran dan rekomendasi kepada peneliti selanjutnya yang mana diharapkan dapat bermanfaat serta menjadi pertimbangan dalam melakukan penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain yang relevan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas dan memperbanyak jumlah sampel yang digunakan agar mendapat gambaran yang lebih representatif.
3. Untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan maupun menambah metode pengumpulan data selain menggunakan metode kuesioner, agar data yang dihasilkan dapat mewakili tanggapan dari responden serta dapat menghindari bias karena keterbatasan pilihan jawaban.



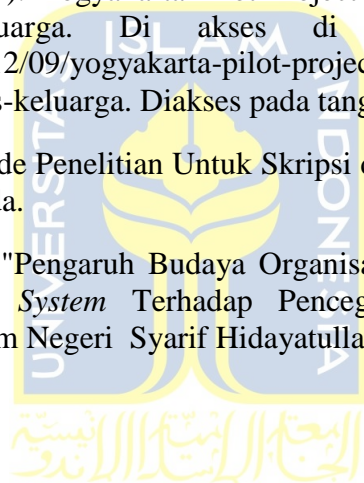
## DAFTAR PUSTAKA

- ACFE. (2017). *Survai Fraud Indonesia 2016*. Jakarta: Association of Cerified Fraud Examiners Indonesia Chapter.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Survai Fraud Indonesia 2016*. Jakarta: Association of Certified Fraud Examiners Indonesia Chapter.
- Agusyani, N.K.S., Edy Sujana, S.E., dan Wahyuni, M.A. (2016). "Pengaruh *Wistleblowing System* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan *Fraud* Pada Pengelolaan Keuangan Penerimaan Pendapatan Asli Daerah (Studi Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng)." *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiskha*. 6(3), 2-6.
- Ajzen, I. (1991). "The Theory of Planned Behavior. *Organizational behavior and human decision processes*." 50(2), 179-211.
- Albrecht, S.W & C. Albrecht. (2004). *Fraud Examination and Prevention*. Australia: Thomson South Western.
- Arens, Alura.A. (2008). *Auditing dan Layanan Verifikasi*. Jakarta: Gramedia.
- Atikah, E. D. (2017). "Persepsi Aparatur Pemerintah Desa Mengenai Determinan Pencegahan Kecurangan". *UNNES Journal of accounting*. 4(4):1-20
- Bugin, B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Edisi Kedua)*. Jakarta: Kencana .
- Bame Aldred,C., Sweeney, J.T., & Seifert, D. (2007). "An Examination of the Effectiveness of Sarbanes-Oxley Wistleblower Protection." *Journal of Forensic Accounting*, 8(1/2), 105-118.
- Brandon. 2013. *Whistle Blower*. Diakses di <http://www.scribd.com/doc/123318539/Whistle-Blower>. Diakses pada tanggal 23 September 2019.
- COSO. (2013). *Internal Control-Integrated Framework: Executive Summary*,Durham,North Carolina : COSO.
- Cressey. (1953). *Other People's Money: A Study In The Social Psychology Of Embezzlement*. Chicago: Free Press.
- Crowe, H. (2012). *The Mind Behind the Fraudsters Crime: Key Behavioral and Environmental Element*. ACFE.
- Davia, H. (2000). *Accountants's Guide to Fraud Detection and Control 2nd edition*.New York: Wiley.

- Dye, K. M. (2017). "Corruption and Fraud Detection by Public Sector Auditors." *EDPACS*, 5/6(6). 303-321.
- Eilifsen, A., Messier, W. F., Glover, S. M., & Prawitt, D. F. (2013). *Auditing and assurance services*. Edisi Keempat. Singapore: Salemba Empat .
- Wahyuni, E.S., & Nova, T. (2019). "Analisis *Whistleblowing System* dan Kompetensi Aparatur Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Empiris Pada Satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis)." *Jurnal Inovasi Bisnis*, 6(2) 189-194.
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983). "Separation of Ownership and Control." *Journal of Law and Economics*, 26(2), 301-325.
- Wardana, G. A. K., Edy Sujana, S.E., Wahyuni, M.A. (2017). "Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing System dan Moralitas Aparat Terhadap Pencegahan Fraud Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Undiksha*, 8(2).1-20
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 2.0 M3*." Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gross, M. (2017). *Planned behavior: The Relationship Between Human Thought and Action*. Routledge.
- Gusti, A. (2008). Pedoman Pelaporan Pelanggaran-SPP (*Wsitleblower System-WBS*). Komite Nasional Kebijakan Governance.
- Halim, A. (2003). *Auditing (Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan)*. Edisi Kedua. Yogyakarta : UPP AMP YKPN
- Herman, L. A. (2013). "Pengaruh Keadilan Organisasi dan Sistem Pengendalian *Intern* Terhadap Kecurangan (Studi empiris pada kantor cabang utama bank pemerintah di Kota Padang)." *Jurnal Akuntansi*, 1(1) 1-10.
- Hermason, D. W. (2004). "The Fraud Diamond: Considering The Four Element of Fraud." *The CPA Journal*, 74(12) 38-42.
- ICW. (2018). *Survai korupsi Indonesia 2018*. Jakarta: Manifesto Gerakan Antikorupsi Indonesia Corruption Watch
- Indonesia, I. A., & Publik, K. A. (2001). *Standar Auditing*. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia.

- Joseph, O. N., Albert, O., & Byaruhanga, J. (2015). *"Effect of Internal Control on Fraud Detection and Prevention in District Treasuries of Kakamega County."* Int. J. Bus. Manag. Invent, 4(1), 47-57
- Mardiasmo. (2002). Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah. Andi: Yogyakarta.
- Maulidi, A. (2016). *"Dealing with Fraudulent Financial Statement in Business Organization through Wistleblowing System and Staff Awareness Of Fraud."* Proceedings of the International Conference on Accounting Studies, 324-331.
- Mufidah, M., & Sari, A. P. (2018). "Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Akuntabilitas Keuangan dengan Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) sebagai Variabel Intervening pada Travel Haji dan Umrah di Kotamadya Jambi." Ekonomis: Journal of Economics and Business, 2(2), 218-234.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). *"Organizational dissidence: The case of whistle-blowing."* Journal of business ethics, 4(1), 1-16.
- Noor, J. (2011). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Desertasi, dan Karya Ilmiah. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nugroho, V. O. (2015). "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *WhistleBlowing System* Terhadap Pencegahan *Fraud* Dengan Perilaku Etis Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pagilaran." Universitas Negeri Yogyakarta. 1-20
- Pamungkas, I. D., Ghozali, I., & Achmad, T. (2017). *"The Effects of the Whistleblowing System on Financial Statements Fraud: Ethical Behavior as the Mediators."* International Journal of Civil Engineering and Technology, 8(10), 1592-1598.
- Rizqa, R. (2019). *"Pengaruh Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegah Kecurangan."* Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. 2(1) 1-10.
- Semendawai, Abdul Haris. (2011) Memahami *Whistleblower*. Jakarta: Lembaga Perlindungan Sanksi dan Korban.
- Sempana, R. K. (2015 ). "Pengaruh Audit Internal dan Penegendalian Intern Terhadap Pencegahan Kecurangan Pada Pemerintah Kabupaten Bandung." Jurnal Universitas Komputer Indonesia .4(2) 1-10.

- Shelton, A. (2014). "Analysis of Capabilities Attributed to the Fraud Diamond." *Senior Honors Seminar, Paper 213*. 1-29.
- Sinaga, A. (2018). "Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Kasus pada Kota Medan)." Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- The Institute of Internal Auditor (IIA). (2009). *Internal Auditing and Fraud. Florida: The Institute of Internal Auditors. Standards and Guidance* .
- Tiara Oktavia, Taufeni Taufik, Al Azhar A. (2017). "Pengaruh Tata Kelola Pemerintah Efektivitas Pengendalian Internal, Peran Auditor Internal dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi Empiris pada SKPD Provinsi Riau)." *Journal Faculty of Economics Riau University Pekanbaru Indonesia*, 4(1), 8136-8150.
- Tribunnews.com. (2014). Yogyakarta Pilot Project Program Pencegahan Korupsi Berbasis Keluarga. Di akses di <https://www.tribunnews.com/regional/2014/12/09/yogyakarta-pilot-project-program-pencegahan-korupsi-berbasis-keluarga>. Diakses pada tanggal 20 September 2019.
- Umar, H. (2000). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, T. (2017). "Pengaruh Budaya Organisasi, Peran Audit Internal, dan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan." Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.



**LAMPIRAN 1**

**Kuesioner Penelitian**

**KUESIONER PENELITIAN**

**Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Internal dan  
*Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan  
Kecurangan (*Fraud*)**

**(Studi Empiris pada Pegawai Pemerintah Kota  
Yogyakarta)**



**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2020**

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu Responden  
di tempat

Dengan Hormat,

Perkenankanlah saya, Hasna Ati Lathifah mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, yang pada saat ini sedang melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir dengan judul : **Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Internal dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) (Studi Empiris pada Pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta).**

Kuesioner ini dirancang untuk mengetahui pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Internal dan *Whistleblowing System* terhadap pencegahan tindak kecurangan (*fraud*) oleh pegawai pada Pemerintah Kota Yogyakarta. Seluruh data dan informasi yang diperoleh dari jawaban atas kuesioner ini semata-mata hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian akademis. Semua jawaban dalam kuesioner ini akan sangat dijaga kerahasiaannya. Atas bantuan dan waktu yang Bapak/Ibu berikan saya mengucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Hasna Ati Lathifah

Untuk bagian berikut di bawah ini, silakan menjawab dengan memberi tanda centang (✓) untuk jawaban yang paling sesuai menurut anda pada (  ) atau dengan mengisi tempat yang telah tersedia.

## Bagian 1

## Profil Responden

### Karakteristik Individu

1. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
2. Usia :  < 20 tahun  40-49 tahun  
 20-29 tahun  >49 tahun  
 30-39 tahun
3. Pendidikan :  Diploma 3 (D3)  Strata 2 (S2)  
 Strata 1 (S1)  Strata 3 (S3)  
 Lainnya (Sebutkan).....
4. Pengalaman Kerja :  < 5 Tahun  11-15 Tahun  
 6-10Tahun  >15Tahun
5. Posisi di Pemerintah Kota Yogyakarta :  Staff bagian .....

*Pada bagian 2-4 silakan menggunakan skala sebagai berikut*

1	2	3	4	5
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju

*Untuk bagian berikut di bawah ini, silakan menjawab dengan memberi tanda centang (✓) untuk jawaban yang paling sesuai menurut anda pada (  ) atau dengan mengisi tempat yang telah tersedia.*

## Bagian 2

### A. Pernyataan tentang Efektivitas Sistem Pengendalian Internal

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>I Lingkungan Pengendalian</b>						
1	Kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan, dilaksanakan oleh orang-orang yang kompeten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Pemerintah Daerah memiliki struktur organisasi yang jelas mengenai seluruh fungsi yang ada dalam pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Pimpinan Pemerintah Daerah berperan aktif dalam membangun lingkungan pengendalian.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan aturan dan pedoman yang berlaku.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



II Penilaian Risiko		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
5	Pemerintah daerah telah mengimplementasikan manajemen risiko.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Penempatan pegawai baru didasarkan atas keahlian.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Penempatan pegawai baru mengikuti prosedur yang ada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Informasi baru mengenai risiko, biaya dan manfaat pemakaian teknologi disosialisasikan kepada pegawai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Kebijakan baru selalu disosialisasikan kepada pegawai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
III. Aktivitas Pengendalian		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
10	Informasi data dilampiri dokumen yang lengkap dan diotorisasi oleh pihak yang berwenang.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Aset dan dokumen penting Organisasi dilengkapi dengan kode/ alat-alat untuk mencegah tindakan yang merugikan negara.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Aktivitas pengendalian selalu dievaluasi untuk meningkatkan kinerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IV. Informasi dan Komunikasi		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
13	Sistem Informasi jelas dan telah menjamin kebutuhan kualitas data.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Budaya organisasi diterapkan menciptakan informasi dan komunikasi para pekerja secara terbuka.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V. Pemantauan		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
15	Pengawasan langsung dilakukan oleh fungsi auditor internal (Inspektorat).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Pengawasan dilakukan oleh pihak yang independen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Bagian 3

#### B. Pernyataan tentang *Whistleblowing System*

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya bersedia dan berkomitmen untuk menjadi pelapor/ <i>whistleblower</i> untuk melaksanakan <i>Whistleblowing System</i> serta berpartisipasi aktif untuk ikut melaporkan bila menemukan adanya pelanggaran dan kecurangan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<i>Whistleblowing System</i>		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
2	Saya tidak takut untuk melaporkan pelanggaran atau kecurangan yang terjadi karena ada kebijakan mengenai perlindungan pelapor/ <i>whistleblower</i> dalam <i>Whistleblowing System</i> .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<i>Whistleblowing System</i> dikelola oleh petugas khusus yang independen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Pengawas pemerintahan bidang investigasi dan para Auditor ikut terlibat dalam penerapan <i>Whistleblowing System</i> .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Saya akan menggunakan nama samaran/anonim jika melaporkan sesuatu pelanggaran atau kecurangan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Laporan pelanggaran yang saya laporkan harus dilakukan investigasi lebih lanjut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Evaluasi dan perbaikan harus selalu dilakukan di dalam pemerintahan untuk meningkatkan efektivitas program <i>Whistleblowing System</i> .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Saya menjadi termotivasi untuk melaporkan tindak pelanggaran karena ada <i>reward</i> .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Bagian 4

### C. Pernyataan tentang Pencegahan Kecurangan (*fraud*)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
Pencegahan Kecurangan ( <i>fraud</i> )		1	2	3	4	5
1	Pemerintahan telah mengimplementasikan program pengendalian anti fraud berdasarkan nilai-nilai yang dianut pemerintahan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Nilai-nilai yang dianut oleh pemerintahan mampu menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk mengarahkan tindakan mereka.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Pemerintahan memiliki sikap tanggap terhadap segala sesuatu yang terjadi di dalam lingkungan pemerintahan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Pemerintahan telah membentuk sebuah tim untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan disepakati bersama oleh sekelompok orang dalam organisasi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Pemerintahan melakukan pelatihan kewaspadaan terhadap kecurangan sesuai dengan tanggung jawab kerja pegawai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pencegahan Kecurangan ( <i>Fraud</i> )		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
6	Pemerintahan mengadakan sistem <i>reward</i> terhadap hasil kinerja pegawai yang sesuai dengan sasaran.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Pemerintahan mengadakan pelatihan secara profesional dalam pengembangan karir untuk mendongkrak semangat kerja para pegawai yang dapat mengurangi kemungkinan pegawai melakukan kecurangan ( <i>fraud</i> ).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Pemerintahan memberlakukan aturan perilaku untuk membangun budaya jujur dan keterbukaan pegawai di dalam pemerintahan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## LAMPIRAN 2

### Tabulasi Data

NO	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	PENGALAMAN KERJA	JABATAN
1	2	4	1	4	ADM
2	1	3	1	3	KEU
3	2	5	5	4	KEU
4	2	5	5	4	KEU
5	2	4	2	4	KEU
6	1	5	1	3	KEU
7	2	5	2	4	KEU
8	1	2	1	2	KEU
9	1	3	2	1	PEP
10	1	2	5	2	ADM
11	2	2	3	2	PEP
12	1	2	3	3	PEP
13	1	3	2	2	UMUM KEP
14	1	4	2	2	PEP
15	1	2	2	3	UMUM KEP
16	1	3	2	2	PEP
17	2	2	2	1	KEU
18	2	2	2	2	KEU
19	1	3	2	2	UMUM KEP
20	2	3	2	2	PTK
21	1	3	2	2	UPT
22	2	5	2	4	UMUM KEP
23	2	5	2	4	KEU
24	2	4	3	4	KEU
25	1	2	5	3	PEP
26	1	4	2	3	KEU
27	1	2	1	3	SEKRETARIAT
28	2	2	3	3	UMUM KEP
29	2	5	5	4	KEU
30	2	4	3	4	UPT
31	1	2	2	1	UMUM KEP

32	2	3	2	3	PEP
33	1	5	2	4	KEU
34	2	4	2	4	KEU
35	1	5	1	4	UPT
36	2	3	2	1	UMUM KEP
37	1	2	2	2	ADM
38	2	3	2	2	ADM
39	1	2	2	1	UMUM KEP
40	1	2	2	1	KEU
41	2	2	1	1	ADM
42	1	3	2	2	UPT
43	1	2	2	2	PEP
44	1	2	2	2	KEU
45	1	4	1	2	PTK
46	1	5	5	4	UMUM KEP
47	2	4	2	3	SEKRETARIAT
48	2	5	5	4	UMUM KEP
49	2	2	1	2	KEU
50	2	5	1	4	KEU
51	2	4	5	4	KEU
52	2	4	3	3	KEU
53	2	4	2	4	PEP
54	1	4	2	4	KEU
55	1	5	3	4	PEP
56	2	1	1	1	ADM
57	1	2	2	1	UMUM KEP
58	1	4	2	2	KEU
59	1	4	3	4	UMUM KEP
60	1	4	2	3	UMUM KEP
61	1	2	2	2	PEP
62	2	5	2	4	UPT
63	1	5	3	4	PEP
64	1	5	3	4	UPT
65	2	5	2	4	KEU
66	1	4	5	3	UMUM KEP
67	2	5	2	4	KEU
68	1	5	2	4	SEKRETARIAT

69	2	3	2	4	UMUM KEP
70	2	5	5	4	KEU
71	1	4	2	4	PEP
72	2	4	3	4	PEP
73	2	3	2	2	KEU
74	2	4	1	3	KEU
75	2	4	3	3	PEP
76	2	4	2	4	PEP
77	2	3	3	2	PEP
78	2	2	2	1	KEU
79	2	3	2	2	UPT
80	1	4	2	4	UMUM KEP
81	2	5	2	4	UPT
82	1	3	3	2	PEP
83	2	5	2	4	UPT
84	1	5	3	4	PTK
85	1	5	3	4	KEU
86	1	3	2	3	ADM
87	1	4	3	4	PEP
88	1	3	3	3	PEP
89	1	3	3	4	PEP
90	1	2	2	3	UMUM KEP
91	1	4	2	3	ADM
92	1	5	3	4	PEP
93	1	5	3	4	PTK
94	1	4	2	3	UPT
95	1	5	3	4	PEP
96	1	3	2	2	KEU
97	1	4	3	4	KEU
98	1	3	2	3	KEU
99	1	5	3	4	KEU
100	1	4	2	3	UPT



**Keterangan:**

NO	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	PENGALAMAN KERJA
1=	Pria	<20 TH	D3	<5 TH
2=	Wanita	20-29 TH	S1	5-10 TH
3=		30-39 TH	S2	11-15 TH
4=		40-49 TH	S3	>15 TH
5=		>49 TH	Lainnya	

NO	SPI1	SPI2	SPI3	SPI4	SPI5	SPI6	SPI7	SPI8
1	4	4	5	4	4	4	4	4
2	4	4	4	5	4	4	5	5
3	2	3	3	4	3	3	3	3
4	2	3	3	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	5	4	4	3	3	4
9	2	1	2	2	2	2	2	1
10	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	3	3	2	3	2
12	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	5	4	5	4	4
14	5	5	5	5	5	4	5	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	5	4	4	5	4	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	4	4	4	4
20	5	4	4	5	4	4	5	4
21	4	4	4	4	5	4	5	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	5	4	3	4	4	4	4
24	4	4	5	4	4	4	4	2
25	4	5	4	4	4	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	5	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5

30	5	5	5	5	5	4	5	5
31	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	5	4	4	4	4	4	4
33	4	5	4	5	4	4	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	5	4	5	4	4	5	4
36	4	5	5	4	4	3	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	4	4	5	5	5	4
39	4	5	4	5	4	5	5	4
40	4	4	4	4	4	5	5	5
41	4	5	5	5	5	5	5	4
42	5	5	5	4	5	5	4	5
43	4	4	5	5	5	4	4	4
44	5	4	5	5	4	4	5	4
45	5	5	5	5	5	5	5	4
46	4	5	5	2	4	5	5	4
47	4	4	4	4	4	4	4	3
48	5	5	5	5	4	4	4	4
49	4	4	4	5	4	5	5	3
50	4	5	4	5	4	4	4	3
51	4	5	4	5	4	4	4	3
52	4	5	4	4	4	4	4	3
53	4	4	4	4	4	4	4	4
54	5	5	5	5	4	5	5	5
55	4	5	5	5	4	5	5	3
56	3	4	3	4	3	3	3	3
57	4	4	5	5	4	3	3	4
58	4	4	4	4	3	3	4	4
59	4	4	4	5	4	5	5	5
60	4	5	5	5	5	5	5	5
61	3	4	4	4	4	4	4	3
62	5	5	5	5	5	5	5	5
63	4	5	4	4	3	5	5	3
64	4	5	4	4	3	5	5	3
65	2	4	4	4	4	4	4	4
66	4	5	5	5	5	3	3	4

67	4	5	5	4	4	4	4	4
68	5	5	5	5	4	5	5	5
69	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	3	4	4	4
71	4	5	5	5	4	5	5	5
72	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	5	5	5	4	5	5	5
74	5	5	5	5	4	4	4	5
75	4	4	4	5	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	3	3	5
78	4	4	4	4	4	3	3	5
79	4	4	4	4	4	4	4	4
80	3	4	4	5	4	3	4	4
81	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	4	3	4	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	5	3	4	4	4
85	5	5	5	4	4	5	5	4
86	5	4	4	5	4	5	4	5
87	5	5	5	5	4	4	5	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4
89	3	3	3	3	4	3	3	3
90	5	4	4	4	5	3	4	4
91	4	5	3	3	3	3	3	4
92	4	4	4	3	4	5	5	5
93	5	5	4	4	4	5	5	5
94	4	4	4	4	3	4	4	4
95	5	3	4	4	4	5	5	4
96	5	5	5	5	4	4	4	5
97	5	5	4	4	4	4	5	4
98	3	3	3	3	4	3	3	3
99	4	4	3	3	3	3	4	3
100	5	5	5	5	3	3	3	3

NO	SPI9	SPI10	SPI11	SPI12	SPI13	SPI14	SPI15	SPI16
1	4	4	4	5	4	4	4	4
2	5	4	4	4	4	4	5	5
3	3	4	4	4	4	4	3	3
4	3	4	4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	5	4	4	4
9	1	2	2	2	2	2	2	1
10	4	4	4	4	4	4	4	4
11	2	3	4	4	2	2	4	2
12	4	4	4	4	4	4	5	4
13	4	4	5	4	4	4	5	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	3	4	4	3
16	4	5	5	5	5	5	4	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	3	3	4	5	4	5	4
20	5	4	4	4	5	5	5	5
21	5	4	4	4	5	5	4	5
22	5	5	4	5	4	4	4	4
23	5	4	4	4	4	4	4	4
24	2	4	4	3	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	4	4
31	3	4	4	5	3	3	4	3
32	4	3	4	4	4	4	4	4
33	5	5	5	5	4	4	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4

35	4	5	5	5	4	4	5	4
36	3	4	4	4	4	3	5	3
37	4	5	4	5	5	5	4	4
38	4	5	4	4	5	4	5	4
39	5	4	4	5	5	4	5	4
40	5	4	5	4	4	5	4	5
41	5	5	4	5	5	4	4	5
42	5	4	4	5	4	4	4	5
43	4	5	4	4	4	5	4	4
44	5	4	4	4	5	5	5	4
45	4	5	5	4	4	5	5	5
46	5	4	4	5	4	5	4	5
47	4	4	3	4	4	4	4	4
48	5	5	4	5	5	4	4	4
49	3	4	5	4	4	3	4	3
50	4	4	3	4	4	4	2	3
51	4	4	3	4	4	4	2	3
52	4	4	3	4	3	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4
54	5	5	5	5	4	4	4	4
55	4	4	3	4	4	4	4	4
56	4	4	4	3	4	3	3	4
57	5	4	4	4	5	4	4	4
58	4	4	4	4	3	3	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4
60	5	5	5	5	5	5	5	4
61	4	3	4	4	4	4	3	4
62	5	5	5	5	5	5	5	5
63	4	4	5	4	4	4	3	4
64	4	4	5	4	4	4	3	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4
66	3	3	4	4	4	4	4	3
67	4	4	4	3	4	4	4	4
68	5	5	5	5	5	5	5	5
69	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4
71	5	4	4	4	4	4	4	5

72	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	5	5	4	4	4
74	5	4	4	4	4	5	5	5
75	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	5	4	4	4	4	4
78	4	4	5	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	3	4	4	4	3
81	4	4	4	4	4	4	4	5
82	4	3	4	3	3	3	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	3	4	4	4	4	3	4
85	4	4	4	4	5	4	3	3
86	5	5	5	5	4	5	4	5
87	5	4	5	5	5	5	5	5
88	4	4	4	4	4	4	4	4
89	3	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	3	3	5	5
91	4	4	4	4	4	4	4	3
92	5	5	3	4	4	4	4	4
93	5	5	5	5	3	5	4	5
94	3	3	3	3	4	3	3	3
95	5	4	3	3	3	3	4	3
96	5	5	5	5	5	5	4	5
97	5	4	4	5	4	4	4	5
98	3	4	3	5	4	3	4	4
99	3	3	3	4	4	5	5	4
100	4	3	3	3	3	3	4	3

NO	WS1	WS2	WS3	WS4	WS5	WS6	WS7	WS8
1	4	4	4	4	4	5	4	3
2	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	2	1	4	2	2
4	3	2	2	2	1	4	2	2
5	4	3	4	4	2	3	4	2
6	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	2	4	4	2
8	4	3	4	3	2	4	4	4
9	1	1	1	1	2	2	1	2
10	4	4	4	4	4	4	4	4
11	2	3	3	3	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	2
13	4	4	4	5	2	4	4	2
14	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	4	4	4	3	5	4	2
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	5	4	4	4	4	5
20	5	3	4	4	3	4	4	3
21	3	3	3	3	3	4	4	3
22	4	4	4	4	4	4	4	3
23	4	3	3	3	2	4	4	3
24	4	4	4	4	4	4	4	1
25	5	5	5	5	4	4	4	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	4	4	4	5	5
29	4	5	5	5	4	5	5	5
30	4	5	5	5	4	5	5	3
31	4	4	3	3	4	4	4	3
32	3	3	4	4	3	3	4	3
33	4	4	5	4	3	4	5	3
34	4	4	3	3	3	3	4	3

35	4	4	3	4	3	5	5	3
36	4	5	3	4	4	5	5	1
37	4	5	4	4	5	4	5	4
38	4	4	5	4	4	5	4	5
39	5	5	5	4	4	4	5	5
40	5	4	4	5	4	4	4	5
41	4	5	5	5	4	4	4	4
42	5	5	5	5	4	4	5	5
43	4	5	5	4	4	5	4	4
44	4	4	4	5	5	5	4	4
45	4	5	5	4	4	5	4	4
46	5	4	5	4	5	4	5	5
47	4	4	4	4	4	4	4	3
48	3	3	3	4	3	3	4	4
49	3	3	3	3	5	4	5	3
50	3	3	3	3	3	3	4	3
51	3	3	3	3	3	3	4	3
52	4	4	4	3	3	3	4	2
53	4	4	3	4	3	4	4	3
54	3	3	4	4	3	3	4	3
55	3	3	4	4	3	3	3	3
56	5	3	4	4	3	4	4	4
57	5	5	4	4	5	4	4	4
58	3	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	5	5	4
60	5	5	5	5	5	5	5	5
61	3	4	3	4	5	4	4	5
62	5	5	5	5	1	3	5	1
63	5	4	4	5	3	5	5	4
64	5	4	4	5	3	5	5	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	3	4	4	3	4	5	3
68	2	3	5	5	4	5	5	4
69	4	3	3	3	3	4	4	3
70	4	4	4	4	3	4	5	5
71	4	4	4	4	2	4	4	4



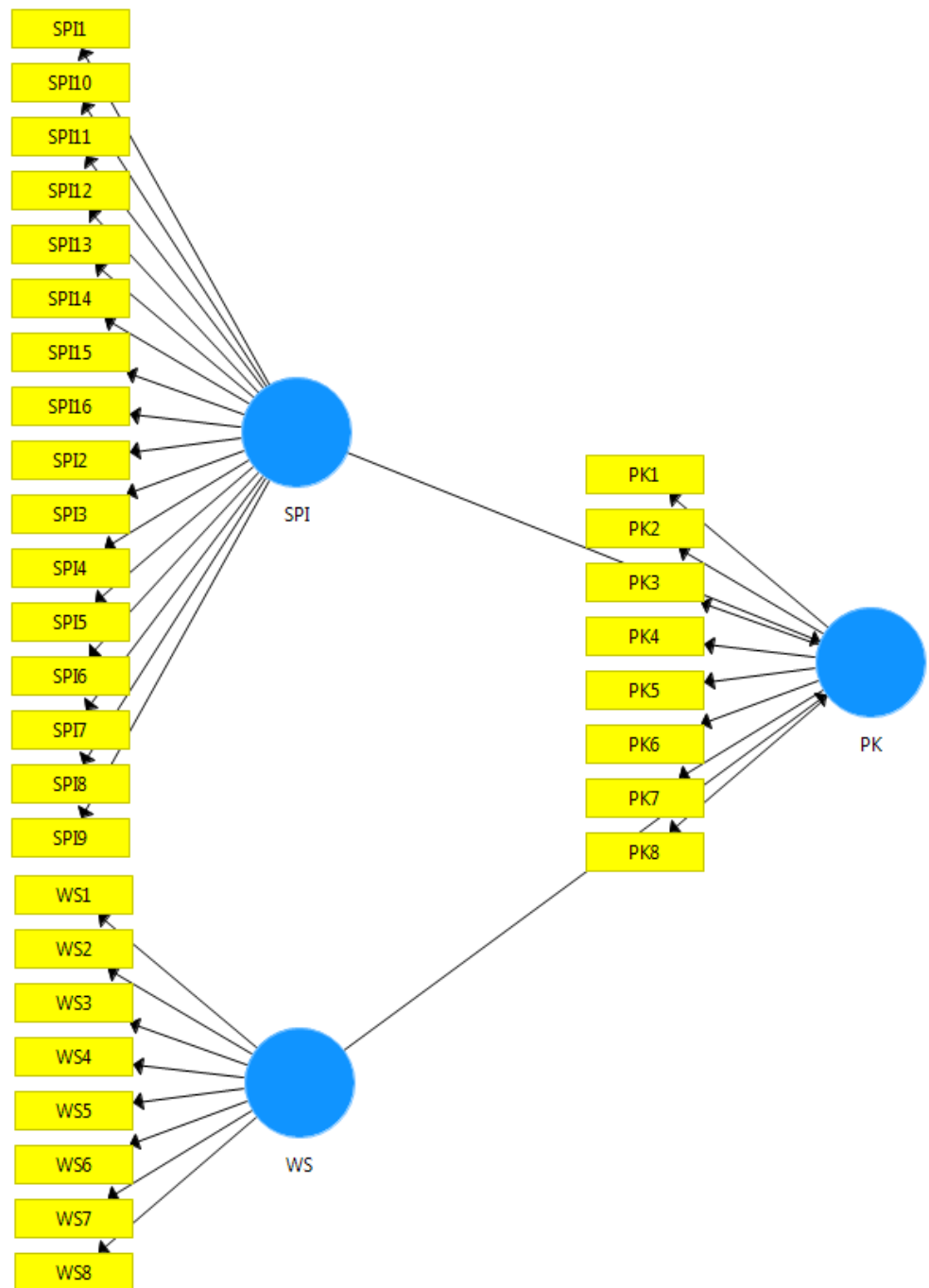
72	4	4	4	4	2	4	4	4
73	4	4	4	4	2	4	4	4
74	5	5	5	5	5	5	5	5
75	4	4	5	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	3	4	4	3
77	4	4	4	4	3	3	4	4
78	4	4	4	4	5	5	4	3
79	4	4	4	4	4	4	4	2
80	3	3	5	4	4	3	4	3
81	4	4	4	4	4	4	4	2
82	4	4	4	4	3	3	4	2
83	4	4	4	4	2	4	4	2
84	2	3	4	3	4	4	4	2
85	4	4	4	4	3	3	3	3
86	5	5	5	5	5	5	5	3
87	3	4	4	4	3	4	4	3
88	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4	4
90	5	5	4	4	5	4	3	4
91	3	3	4	4	4	4	5	4
92	4	4	3	4	4	4	4	5
93	3	3	4	5	4	4	5	5
94	3	4	4	5	5	5	5	5
95	3	3	3	4	3	4	4	4
96	4	5	5	4	4	5	5	5
97	5	5	5	5	4	4	5	3
98	4	3	4	5	5	3	4	4
99	4	5	5	5	5	4	5	4
100	3	3	3	4	5	4	4	4

NO	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8
1	4	5	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	1	2	4	3	3	3	2	4
4	1	2	4	3	3	3	2	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	2	4	4	4	4
8	4	3	4	5	4	4	4	4
9	2	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4
11	2	2	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	5	4	5	5	5
15	5	5	4	4	4	3	4	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	5	4	5	4	4	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	5	4	4	5	4
20	5	5	4	5	5	5	5	5
21	4	5	4	4	5	5	4	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	5	5	5	5	4	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	4	5	5	5	5	5
30	5	3	5	4	5	5	5	5
31	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	4	3	4	4	4
33	5	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	3	4	4

35	4	4	4	5	4	5	3	4
36	4	4	4	4	5	5	4	4
37	4	5	5	4	4	4	4	4
38	5	4	5	5	5	4	4	4
39	4	5	4	4	5	4	5	4
40	5	5	5	5	5	4	5	5
41	4	4	4	5	5	5	5	5
42	5	4	5	4	5	5	4	4
43	4	5	4	4	4	5	5	5
44	4	5	5	4	4	4	4	5
45	4	4	4	5	4	5	4	5
46	4	5	5	4	4	4	4	5
47	4	4	4	3	3	4	3	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4
49	3	4	5	3	4	4	4	2
50	4	4	4	3	3	4	4	4
51	4	4	4	3	3	4	4	4
52	4	4	4	4	3	3	4	4
53	4	4	4	3	4	3	4	4
54	4	4	4	4	4	3	4	5
55	3	3	4	3	3	3	3	4
56	3	4	4	4	5	4	4	4
57	3	4	4	4	5	4	4	4
58	3	3	3	3	4	3	3	3
59	4	4	4	4	4	4	4	4
60	5	5	5	5	5	5	5	5
61	4	4	4	4	4	4	4	4
62	5	5	5	5	5	5	5	5
63	5	5	5	5	4	5	4	5
64	5	5	5	5	4	5	4	5
65	4	4	4	2	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	3	4	4
68	5	4	5	2	3	3	3	5
69	4	4	3	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	5	4	4	5	5	5

72	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	5	4	4	5	4	5
74	5	5	5	5	5	5	5	5
75	4	5	5	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	3	3	4	4
78	4	4	4	4	3	3	4	4
79	5	4	4	4	5	4	5	4
80	4	4	4	3	3	4	3	3
81	4	4	4	4	4	4	4	4
82	3	3	3	3	3	4	3	4
83	4	4	4	4	4	4	4	5
84	4	3	4	4	3	4	4	4
85	5	4	4	4	4	4	4	4
86	5	4	4	4	4	5	5	5
87	4	4	5	4	5	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4	4
90	4	5	5	4	5	5	5	4
91	5	5	5	5	5	4	4	4
92	5	5	5	3	4	4	4	4
93	4	5	5	5	5	4	5	5
94	4	4	5	5	5	5	4	4
95	4	4	4	4	4	4	4	4
96	4	5	5	5	4	4	3	3
97	4	5	5	5	5	5	4	4
98	3	3	3	3	3	3	3	3
99	5	5	5	5	4	4	4	4
100	4	4	4	4	5	4	4	4

**LAMPIRAN 3**  
**Pengujian Data Step 1**  
**Kerangka Penelitian**



## LAMPIRAN 4

### *Hasil Outer Loading*

VARIABEL	PK	SPI	WS
PK1	0.778		
PK2	0.795		
PK3	0.671		
PK4	0.717		
PK5	0.760		
PK6	0.726		
PK7	0.805		
PK8	0.660		
SPI1		0.722	
SPI10		0.717	
SPI11		0.616	
SPI12		0.658	
SPI13		0.660	
SPI14		0.742	
SPI15		0.571	
SPI16		0.774	
SPI2		0.710	
SPI3		0.708	
SPI4		0.591	
SPI5		0.709	
SPI6		0.728	
SPI7		0.771	
SPI8		0.777	
SPI9		0.830	
WS1			0.695
WS2			0.838
WS3			0.823
WS4			0.850
WS5			0.547
WS6			0.610
WS7			0.774
WS8			0.510

## LAMPIRAN 5

### Hasil Construc Reliability dan Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
PK	0.882	0.894	0.906	0.549
SPI	0.933	0.941	0.941	0.502
WS	0.861	0.886	0.891	0.514



## LAMPIRAN 6

### HASIL *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
PK	0.494	0.484

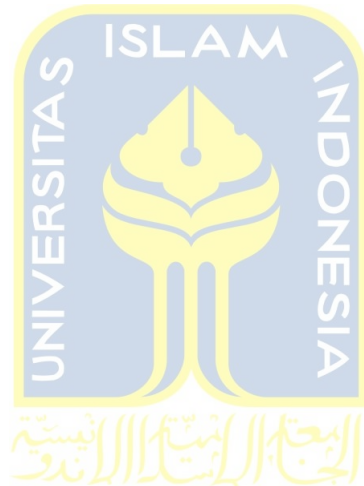




## LAMPIRAN 7

### Hasil Path Coeficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
SPI -> PK	0.363	0.387	0.107	3.387	0.001
WS -> PK	0.411	0.426	0.113	3.635	0.000



## LAMPIRAN 8

### Surat Keterangan Penelitian di OPD Kota Yogyakarta



**PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA**  
**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**

JL. Kenari No. 56 Telp (0274) 515207, 515865, 515866, YOGYAKARTA 55165

EMAIL : bappeda@iogjakota.go.id

#### SURAT KETERANGAN

Nomor : 070 / 2.56

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agus Tri Haryono, ST, MT  
Jabatan : Kepala Bappeda Kota Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Hasna Ati Lathifah  
No. Mahasiswa : 16312152  
Jurusan : S1 Akuntansi  
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika  
Lembaga Pendidikan : Universitas Islam Indonesia

Mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan Penelitian guna penyusunan Skripsi dengan judul :

" Pengaruh Efektifitas Sistem Pengendalian Internal dan Whistleblowing System terhadap Pencegahan Kecurangan ( Studi Empiris pada Pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta) "

Demikian untuk menjadikan periksa

Yogyakarta, 13 Maret 2020

Kepala  
  
Agus Tri Haryono, ST, MT  
NIP. 197203061996031004



**SEGORO AMARTO**  
SEMANGAT GOTONG ROYONG AGAWE MAJUNE NGAYOGYAKARTA  
KEMANDIRIAN – KEDISIPLINAN – KEPEDULIAN – KEBERSAMAAN



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA  
**DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN  
PERSANDIAN**

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta Kode Pos: 55165 Telp. (0274)551230,515865,562682  
EMAIL : [kominfсандi@jogjakota.go.id](mailto:kominfсандi@jogjakota.go.id)  
HOTLINE SMS :08122780001 HOTLINE EMAIL : [unik@jogjakota.go.id](mailto:unik@jogjakota.go.id)  
WEBSITE : [www.jogjakota.go.id](http://www.jogjakota.go.id)

SURAT KETERANGAN MENYELESAIKAN IJIN PENELITIAN

NOMER: 07/551

NAMA : EVI MARLINA, S.IP  
NIP : 197003171992032006  
JABATAN : Ka. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Dengan ini menerangkan bahwa:

NAMA : HASNA ATI LATHIFAH  
NIM : 16312152  
UNIVERSITAS : UII YOGYAKARTA

Bahwa nama yang tersebut diatas telah melakukan Ijin Penelitian dengan judul "Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Internal dan Whistleblowing System terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Yogyakarta)" di Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kota Yogyakarta.

Demikian surat keterangan diberikan dan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 12 Maret 2020

EVI MARLINA, S.IP  
197003171992032006



**PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA  
DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN  
DAN KAWASAN PERMUKIMAN**

JALAN KENARI NO.56 YOGYAKARTA 55165 ☎ 515867,586795, 515866  
EMAIL : puperkim@jogjakota.go.id EMAIL INTRANET : puperkim@intra.jogjakota.go.id  
HOT LINE SMS : 08122780001, 2740 HOT LINE E MAIL : upik@jogjakota.g.id  
WEB SITE : www.jogjakota.go.id

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 070 / 1120

Kepala Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Yogyakarta

Menerangkan bahwa

Nama : Hasna Ati Lathifah  
NIM : 16312152  
Jurusan : Akuntansi  
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Benar telah melaksanakan kegiatan riset di Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Yogyakarta pada tanggal 16 Maret 2020 dengan surat permohonan riset dari Universitas Islam Indonesia Nomor 310/DEK/10/Div.URT/III/2020 tanggal 04 Maret 2020.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Yogyakarta, 16 MAR 2020

..... a.n. Kepala  
Sekretaris



**SEGORO AMARTO**

SEMANGAT GOTONG ROYONG AGAWA MAJUNE NGAYOGYAKARTA  
KEMANDIRIAN - KEDISIPLINAN - KEPEDULIAN - KEBERSAMAAN



**PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA**  
**DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL**  
Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta Kode Pos : 55165 Telp (0274) 557062, 587490,563925  
E MAIL : dukcapil@jogjakota.go.id.  
HOT LINE SMS : 08122780001 HOT LINE E MAIL : upik@jogjakota.go.id  
WEB SITE : www.jogjakota.go.id

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 070 / 386

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ITA RUSTANTI, S.Si, M.Eng  
Pangkat / Gol : Pembina Tk I, IV/b  
Jabatan : Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Yogyakarta

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : HASNA ATI LATHIFAH  
NIM : 16312152  
Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta

Telah selesai melaksanakan penelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Yogyakarta dengan judul proposal "Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Internal dan Whistleblowing System terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi Empiris pada Pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta)".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 16 Maret 2020

KEPALA  
Sekretaris  
  
ITA RUSTANTI, S.Si, M.Eng  
NIP. 196808051997032008



**SEGORO AMARTO**  
SEMANGAT GOTONG ROYONG AGAWA MAJUNE NGAYOGYAKARTA  
KEMANDIRIAN-KEDISIPLINAN-KEPEDULIAN- KEBERSAMAAN



**PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PERIZINAN**

Jalan Kenari No.56 Yogyakarta Kode Pos : 55165 Telp. (0274) 555241, 515865, 562682 Fax (0274) 555241  
e-mail : [perizinan@jogjakota.go.id](mailto:perizinan@jogjakota.go.id) HOTLINE SMS : 08122780001 hotline e-mail :  
[unik@jogjakota.go.id](mailto:unik@jogjakota.go.id) website : [www.jogjakota.go.id](http://www.jogjakota.go.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 070/1405

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Dra. CHRISTY DEWAYANI, MM**  
NIP : 19630408 198603 2 019  
Jabatan : Sekretaris  
Instansi : Dinas Penanaman Modal dan Perizinan  
Kota Yogyakarta

menerangkan bahwa :

Nama : **Hasna Ati Lathifah**  
No. Mhs/ NIM : 16312152  
Program Studi : Akuntansi  
Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Telah melakukan Penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul "PENGARUH EFEKTIFITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN WHISTLEBLOWING SYSTEM TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN (STUDI EMPIRIS PADA PEGAWAI PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA)" di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan (DPMP) Kota Yogyakarta.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk bisa dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 16 Maret 2020

An. KEPALA  
Sekretaris



**SEGORO AMARTO**  
SEMANGAT GOTONG ROYONG AGA WE MAJUNE NGAYOGYOKARTO  
KEMANDIRIAN - KEDISIPLINAN - KEPEDULIAN - KEBERSAMAA



Scanned with  
CamScanner



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA  
**DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA**

Jl. Kenari No.56 Yogyakarta Kode Pos : 55165 Telp. (0274) 515865, 515866, 562682

EMAIL : [pemudaolahraga@jogjakota.go.id](mailto:pemudaolahraga@jogjakota.go.id)

HOTLINE SMS : 08122780001 HOTLINE EMAIL : [upik@jogjakota.go.id](mailto:upik@jogjakota.go.id)

WEBSITE : [www.jogjakota.go.id](http://www.jogjakota.go.id)

**SURAT PERNYATAAN**

Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta dengan ini menyatakan bahwa :

**N a m a** : Hasna Ati Lathifah  
**Tempat Tanggal Lahir** : Bantul / 18 Oktober 1997  
**Program Studi** : Akuntansi  
**Alamat** : Medelan Sumberagung Jetis Bantul

Telah melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul "**Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Internal dan Whistleblowing Sytem terhadap Pencegahan Kecurangan ( Studi Empiris pada Pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta )**

Demikian untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya

Yogyakarta, 17 Maret 2020

Ka. Umum dan Kepegwaian  
Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta



**Adianto Catur Prasajo**  
NIP. 197511032009021002



**PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA**  
**DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH, TENAGA**  
**KERJA DAN TRANSMIGRASI**  
Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta Kode Pos : 55165 Telp (0274) 540625,515865,  
562682  
E MAIL : [kopnakertrans@jogjakota.go.id](mailto:kopnakertrans@jogjakota.go.id)  
HOT LINE SMS : 08122780001 HOT LINE E MAIL : [upik@jogjakota.go.id](mailto:upik@jogjakota.go.id)  
WEB SITE : [www.jogjakota.go.id](http://www.jogjakota.go.id)

**SURAT KETERANGAN**  
NO : 011 / 047 / 116 / 2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ir. Riyanto  
NIP : 196308121993121001  
Jabatan : Sekretaris  
Instansi : Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan  
Transmigrasi Kota Yogyakarta

**MENERANGKAN BAHWA :**

Nama : Hasna Ati Lathifah  
NIM : 16312152  
Program/Fakultas/Jurusan : Akutansi  
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Mahasiswa tersebut di atas telah melakukan penelitian di Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada tanggal 5 Maret 2020 s/d 10 Maret 2020. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 12 Maret 2020



**SEGORO AMARTO**  
SEMANGAT GOTONG ROYONG AGAWE MAJUNE NGAYOGYOKARTO  
KEMANDIRIAN-KEDISIPLINAN-KEPEDULIAN-KEBERSAMAAN





PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta Kode Pos : 55165 Telp. 556917,515865,562682

E-mail : [polpp@jogja.go.id](mailto:polpp@jogja.go.id)

HOT LINE SMS : 08122 78 0001 HOT LINE EMAIL : [upik@jogja.go.id](mailto:upik@jogja.go.id)

WEB SITE : [www.jogjakota.go.id](http://www.jogjakota.go.id)

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

Nomor : 070 / 381

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs Agus Winarto  
NIP : 19730318 19203 1 004  
Jabatan : Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Yogyakarta

Berdasarkan Surat Izin Penelitian dari Suniversitas Islam Indonesia Nomor 310/DEK/10/Div.URT/III/2020 tanggal 04-03-2020 , menerangkan bahwa nama dibawah ini :

Nama : Hasna Ati Lathifah  
No Mhs/Nim : 16312152  
Jenjang : Strata 1 ( S1 )  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Judul Proposal : Pengaruh Efektifitas Sistem Pengendalian Internal dan Whistleblowing System terhadap Pencegahan Kecurangan ( Studi Empiris pada Pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta )

Telah menyelesaikan penelitian di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Yogyakarta.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana perlunya

Yogyakarta, 17 Maret 2020  
Kepala  
  
Drs Agus Winarto  
NIP 19730318 19203 1 004



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA  
**DINAS SOSIAL**

Jl. Kenari 56 Yogyakarta Kode Pos : 55165 Tlp.(0274) 515865, 562682  
Fax. (0274) 561623  
EMAIL : [sosial@jogjakota.go.id](mailto:sosial@jogjakota.go.id)  
HOTLINE SMS : 08122780001 HOTLINE e-mail : [upik@jogjakota.go.id](mailto:upik@jogjakota.go.id)  
website : [www.jogjakota.go.id](http://www.jogjakota.go.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 800/1438

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Agus Sudrajat,SKM,M.Kes.  
NIP : 19650530 198803 1 006  
Pangkat/Gol : Pembina Utama Muda – IV/c  
Jabatan : Kepala Dinas

Dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : Hasna Ati Lathifah  
NIM : 16312152  
Prodi : Akuntansi  
Jenjang : Strata I (S1)  
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Telah selesai melakukan penelitian di Dinas Sosial Kota Yogyakarta untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul **"PENGARUH EFEKTIFITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN WHISTLEBLOWING SYSTEM TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN (STUDI EMPIRIS PADA PEGAWAI PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 09 Maret 2020



SEGORO AMARTO  
Semangat Gotong Royong Agawe Majune Ngayogyakarta  
Kemandirian – Kedisiplinan – Kepedulian – Kebersamaan