

**DETERMINAN TINDAKAN KECURANGAN (*FRAUD*) PADA PERGURUAN
TINGGI DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



Diajukan Oleh:
Alfin Nisaul Arifah
22919037

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2025

**DETERMINAN TINDAKAN KECURANGAN (FRAUD) PADA PERGURUAN
TINGGI DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Akuntansi



**Diajukan Oleh:
Alfin Nisaul Arifah
22919037**

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, 13 Maret 2025



Alfin Nisaul Arifah

**HALAMAN PENGESAHAN
REVISI DAN PENJILIDAN TESIS**

Nama Mahasiswa : **ALFIN NISAUL ARIFAH**
No. Mahasiswa : 22919037
Program Studi : Magister Akuntansi
Konsentrasi : Audit Forensik
Dosen Pembimbing : Ayu Chairina Laksmi,SE.,M.AppCom.,M.Res., Ph.D.,Ak.,CA.

Judul Tugas Akhir

**DETERMINAN TINDAKAN KECURANGAN (FRAUD) PADA PERGURUAN
TINGGI DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Yogyakarta, 22 April 2025

Dosen Pembimbing



Ayu Chairina Laksmi, SE., M. AppCom, M. Res, Ph. D., Ak, CA

CATATAN:

- 2 (dua) Lembar Catatan Revisi Harap Ditunjukkan Ke Dosen Pembimbing

BERITA ACARA UJIAN TESIS



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

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

BERITA ACARA
UJIAN TUGAS AKHIR
Nomor: 022/PS.II.A.3/III/2025

Pada hari Jumat, 21 Maret 2025 Program Studi Akuntansi Program Magister, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah menyelenggarakan ujian tugas akhir yang disusun oleh :

Nama Mahasiswa : **ALFIN NISAUL ARIFAH**
No. Mahasiswa : 22919037
Program Studi : Magister Akuntansi
Konsentrasi : Audit Forensik
Dosen Pembimbing : Ayu Chairina Laksmi, SE., M.AppCom., M.Res., Ph.D., Ak., CA.
Judul Tugas Akhir :

DETERMINAN TINDAKAN KECURANGAN (FRAUD) PADA PERGURUAN TINGGI DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir, maka tugas akhir tersebut dinyatakan :

	Lulus Tanpa Revisi
V	Lulus Dengan Revisi
	Tidak Lulus (Wajib Mengulang)
Dengan Nilai : A	

Penguji I : Ayu Chairina Laksmi, SE., M.AppCom., M.Res., Ph.D., Ak., CA.
Penguji II : Drs. Dekar Urumsah, S.Si., M.Com., Ph.D.

Mengetahui

Ketua Program Studi,



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

Catatan:

Tugas akhir yang dinyatakan Lulus dengan Revisi, maka waktu revisi maksimum selama 2 (dua) minggu sejak diterimanya Berita Acara ini. Apabila tidak selesai, maka kelulusan dan tugas akhir tersebut dinyatakan gugur.

MOTTO

“ Allah akan mengangkat derajat orang - orang yang beriman dan berilmu”

(Q.S Al-Mujadalah : 11)

“ Barang siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya
jalan menuju surga”

(H.R At-Tirmidzi & Abu Daud)

“ Jika kalian mau sedikit bersabar atas kesulitan (belajar) hari ini, maka kalian akan merasakan
kenikmatan untuk jangka waktu yang lebih panjang.

(Thoriq Bin Ziyad)

“ Doakan yang dikerjakan, kerjakan yang didoakan. Sisanya serahkan pada Tuhan”

(Gus Rifqil Muslim Suyuthi)

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala limpahan karunia, rahmat serta hidayah-Nya sehingga tugas akhir tesis dengan judul "Determinan Tindak Kecurangan (*Fraud*) Pada Perguruan Tinggi Di Daerah Istimewa Yogyakarta" dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa peneliti haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi suri teladan serta pemimpin bagi seluruh umat Islam di muka bumi ini, dan semoga kelak kita mendapatkan syafaatnya di hari kiamat. Amiin Yaa Rabbal'alamin.

Peneliti sadar, selama proses penelitian berlangsung hingga tesis ini selesai, banyak dukungan moral dan material yang peneliti terima dari berbagai pihak. Pada kesempatan yang berbahagia ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih dengan segenap ketulusan dan kerendahan hati atas segala dukungan, bantuan, nasehat serta masukan yang telah diberikan hingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Terima kasih peneliti ucapkan kepada :

1. Kedua orang tua peneliti, Bapak Suyadi Ali Munajad dan Ibu Siti Jamilatun yang tiada hentinya mendo'akan, memberi semangat, nasihat serta segala hal yang peneliti butuhkan saat menyelesaikan tesis ini.
2. Adik peneliti, Khoirun Nisaul Arifah yang selalu peneliti sayangi dan banggakan. Terima kasih sudah menjadikan peneliti sebagai panutan dalam berbagai hal sehingga dapat memotivasi peneliti untuk menyelesaikan tesis ini secara baik dan tepat waktu.
3. Ibu Ayu Chairina Laksmi, S.E., M. AppCom., M. Res., Ph.D., Ak, CA., selaku dosen pembimbing tesis yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti secara Ikhlas dan sabar, memberikan kritik, saran serta ide-ide yang sangat membantu dalam proses menyusun dan menyempurnakan tesis ini.
4. Bapak Drs. Dekar Urumsah, S.E., S.Si., M.Com(IS)., Ph.D., CfrA. Selaku dosen penguji yang memberikan saran dan masukan untuk tesis ini.
5. Seluruh dosen dan staf Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, atas ilmu dan pengalaman berharga yang diberikan kepada peneliti, juga atas bantuan administratif yang diberikan kepada peneliti selama proses perkuliahan berlangsung.

6. Jajaran pengasuh Pondok Pesantren Putri Nurul Ummahat yang selalu mendoakan serta memberikan motivasi kepada peneliti saat kondisi perkuliahan hingga penelitian tidak sesuai dengan yang diharapkan. Selalu menasihati peneliti untuk selalu berhusnudzon kepada Allah SWT atas segala qadla dan qadr yang sudah dituliskan.
7. Rekan kerja peneliti di Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta yang selalu perhatian dan pengertian kepada peneliti, selalu mendengarkan keluh kesah peneliti dan membantu memecahkan permasalahan seputar penelitian dan kepenulisan tesis.
8. Seluruh teman – teman Magister Akuntansi Angkatan 26 B yang saling menghibur, memberikan motivasi serta saling mendukung satu sama lain hingga akhirnya tesis ini bisa terselesaikan.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, atas segala support, bantuan dan kerja samanya selama proses penyusunan tesis hingga selesai.

Kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan tesis ini sangat peneliti harapkan. Karena peneliti sadar masih banyak kekurangan yang dimiliki peneliti dalam menyusun tesis saat ini. Peneliti berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan, menambah kontribusi pemikiran dan bermanfaat mengembangkan ilmu pengetahuan. Sekali lagi peneliti ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang sudah banyak membantu. Semoga Allah membalas dengan balasan yang berlipat ganda. Amiin Yaa Rabbal'alam.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 13 Maret 2025

Alfin Nisaul Arifah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
BERITA ACARA UJIAN TESIS	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I 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 Penulisan.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Teori Atribusi	10
2.1.2 Fraud.....	10
2.1.3 Teori Fraud Triangle	11
2.2 Penelitian Terdahulu	12
2.3 Hipotesis Penelitian.....	29

2.4	Kerangka Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN.....		38
3.1	Pendekatan Penelitian	38
3.2	Populasi dan Sampel	38
3.3	Metode Pengumpulan Data	41
3.4	Uji Coba Kuesioner (<i>Pilot Test</i>).....	42
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian	42
3.5.1	Variabel Independen.....	42
3.5.1.1.	Kesesuaian Kompensasi (X1)	43
3.5.1.2.	Keefektifan Pengendalian Internal (X2).....	43
3.5.1.3.	Whistleblowing System (X3).....	44
3.5.1.4.	Kultur Organisasi (X4).....	45
3.5.1.5.	Religiusitas (X5)	46
3.5.2	Variabel Dependen.....	47
3.6	Instrumen Penelitian.....	48
3.7	Metode Analisis Data	48
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	49
3.7.2	Uji Kualitas Data.....	49
3.7.2.1.	Uji Validitas	49
3.7.2.2.	Uji Reliabilitas.....	49
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	49
3.7.3.1.	Uji Normalitas	50
3.7.3.2.	Uji Multikolinearitas	50
3.7.3.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	51
3.7.4	Pengujian Hipotesis.....	51
3.7.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
3.7.4.2	Uji Statistik T	52
3.7.4.3	Uji Koefisien Determinasi (R ²)	53

3.7.4.4	Uji F.....	53
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN		55
4.1.	Pilot Test	55
4.1.1	Uji Validitas <i>Pilot Test</i>	55
4.1.2	Uji Reliabilitas <i>Pilot Test</i>	59
4.2.	Hasil Pengumpulan Data	61
4.3.	Analisis Statistik Deskriptif	62
4.4.	Deskripsi Data Responden	65
4.4.1.	Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.4.2.	Berdasarkan Usia.....	65
4.4.3.	Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	66
4.4.4.	Berdasarkan Masa Kerja	66
4.4.5.	Berdasarkan Perguruan Tinggi Tempat Bekerja	67
4.5.	Hasil Uji Kualitas Data	68
4.5.1.	Uji Validitas Data.....	68
4.5.2.	Uji Reliabilitas.....	70
4.6.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	71
4.6.1.	Uji Normalitas	71
4.6.2.	Uji Multikolinearitas	72
4.6.3.	Uji Heteroskedastisitas	73
4.7.	Uji Regresi Linier Berganda.....	74
4.8.	Hasil Uji Hipotesis	77
4.8.1.	Uji T	77
4.8.2.	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	79
4.8.3.	Uji F.....	79
4.9.	Pembahasan.....	79
4.9.1.	Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap <i>Fraud</i> di Perguruan Tinggi.....	79
4.9.2.	Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap <i>Fraud</i> di Perguruan	

Tinggi.....	80
4.9.3. Pengaruh <i>Whistleblowing System</i> Terhadap <i>Fraud</i> di Perguruan Tinggi.....	81
4.9.4. Pengaruh Kultur Organisasi Terhadap <i>Fraud</i> di Perguruan Tinggi.....	82
4.9.5. Pengaruh Religiusitas Terhadap <i>Fraud</i> di Perguruan Tinggi.....	83
BAB V PENUTUP	85
5.1. Kesimpulan.....	85
5.2. Implikasi Penelitian.....	86
5.3. Keterbatasan dan Saran Penelitian	87
5.3.1. Keterbatasan Penelitian	87
5.3.2. Saran Penelitian.....	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN – LAMPIRAN	95

DAFTAR TABEL

Tabel 2 1: Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1: Daftar Perguruan Tinggi terbaik di Daerah Istimewa Yogyakarta versi UniRank 2024..... 8	3
Tabel 3. 2 : Indikator Kesesuaian Kompensasi	43
Tabel 3.3 : Indikator Keefektifan Pengendalian Internal	44
Tabel 3. 4 : Indikator Whistleblowing System.....	45
Tabel 3.5: Indikator Kultur Organisasi.....	46
Tabel 3.6 : Indikator Religiusitas	46
Tabel 3.7: Indikator Kecurangan (Fraud).....	48
Tabel 4. 1: Hasil Uji Validitas Pilot Test.....	56
Tabel 4. 2 : Hasil Uji Reliabilitas Pilot Test	59
Tabel 4. 3 : Tanggapan Responden Pada Uji Coba Kuesioner	60
Tabel 4. 4 : Hasil Pengumpulan Data.....	61
Tabel 4. 5 : Analisis Statistik Deskriptif	62
Tabel 4. 6 : Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4. 7 : Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4. 8 : Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	66
Tabel 4. 9 : Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
Tabel 4. 10 : Klasifikasi Responden Berdasarkan Perguruan Tinggi Tempat Bekerja.....	67
Tabel 4. 11 : Hasil Uji Validitas Data	69
Tabel 4. 12 : Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 4. 13 : Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	72
Tabel 4. 14 : Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 4. 15 : Hasil Uji Glejser.....	74
Tabel 4. 16 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Penelitian.....	37
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	95
Lampiran 2 Tabulasi Data	101
Lampiran 3 Hasil Olah Data Software IBM SPSS Versi 30	120

ABSTRAK

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang menyebabkan terjadinya kecurangan di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta. Faktor – faktor tersebut terdiri dari kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, *whistleblowing system*, kultur organisasi dan religiusitas. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan secara langsung baik berbentuk cetak maupun melalui *Google form* kepada seluruh pegawai yang bekerja di Top 27 perguruan tinggi terbaik versi UniRank 2024. Sampel penelitian ditentukan menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria pegawai yang memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun. Data yang berhasil dikumpulkan dan sesuai kriteria untuk diolah berjumlah 165 kuesioner. Selanjutnya data dianalisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Versi 30. Penelitian ini menggunakan teori atribusi dan teori *fraud triangle* sebagai landasan teori. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, dan religiusitas tidak berpengaruh terhadap terjadinya kecurangan di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan *whistleblowing system* dan kultur organisasi pengaruh negatif dan signifikan terhadap terjadinya kecurangan di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kata Kunci: *Fraud Triangle*, Kecurangan, Perguruan Tinggi

ABSTRACT

This study is a quantitative study with the aim of determining the factors that cause fraud in universities in the Special Region of Yogyakarta. These factors consist of compensation suitability, internal control effectiveness, whistleblowing system, organizational culture and religiosity. This study uses primary data obtained from questionnaires that are distributed directly either in printed form or via Google form to all employees working in the Top 27 best universities according to UniRank 2024. The research sample was determined using the purposive sampling method with the criteria of employees who have at least 1 year of work experience. The data that was successfully collected and met the criteria for processing amounted to 165 questionnaires. Furthermore, the data was analyzed using IBM SPSS Version 30 software. This study uses attribution theory and fraud triangle theory as theoretical foundations. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of the study show that compensation suitability, internal control effectiveness, and religiosity do not affect the occurrence of fraud in universities in the Special Region of Yogyakarta. Meanwhile, the whistleblowing system and organizational culture have a negative and significant influence on the occurrence of fraud in universities in the Special Region of Yogyakarta.

Keywords: *Fraud Triangle, Fraud, Universities*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) (2022) mendefinisikan kecurangan (*fraud*) sebagai “Perbuatan melanggar hukum yang sengaja dilakukan demi tercapainya tujuan tertentu, bisa dilakukan oleh orang dalam maupun luar organisasi untuk memperoleh keuntungan secara pribadi ataupun secara kelompok yang mana hal ini merugikan pihak lain baik secara langsung maupun tidak langsung. Kasus *fraud* sering terjadi, baik pada organisasi swasta maupun sektor publik. Jenis kasus *fraud* yang sering terjadi yaitu korupsi. Selain korupsi indikator terjadinya *fraud* bisa disebabkan oleh penyalahgunaan aset dan penyimpangan atas laporan keuangan (ACFE, 2022).

Hasil analisis ACFE Indonesia (2020) mengungkapkan bahwa korupsi merupakan kasus *fraud* yang banyak terjadi di Indonesia. Dari 239 kasus yang ada 69,9% di antaranya merupakan kasus korupsi atau sebanyak 167 kasus dengan total kerugian mencapai Rp. 373.650.000.000. Selanjutnya diikuti dengan kasus penyalahgunaan aset dengan persentase 20,9 % yakni 50 kasus dengan total kerugian Rp. 257.520.000.000. Kasus *fraud* laporan keuangan menduduki peringkat terakhir dengan persentase 9,2% dengan total kasus sebanyak 22 kasus dan total kerugian sebesar Rp. 242.260.000.000.

Fraud dapat terjadi karena banyak faktor, salah satunya terdapat pada teori *fraud triangle* yang dikemukakan oleh (Cressey, 1953) yaitu *fraud* dapat terjadi karena tiga faktor, pertama karena adanya tekanan (*pressure*), kedua adanya peluang (*opportunity*) dan ketiga adanya rasionalisasi (*rationalize*). Tekanan adalah suatu kondisi dimana seseorang harus melakukan kecurangan yang disebabkan oleh faktor finansial maupun non finansial. Peluang adalah ketika seseorang memiliki kesempatan untuk melakukan tindak kecurangan dengan tidak terdeteksi hal ini biasanya terjadi karena lemahnya sistem pengendalian internal dan kurangnya pengawasan

yang ketat. Sedangkan rasionalisasi adalah perbuatan membenarkan diri sendiri atas tindak kecurangan yang diperbuat (Sintabela & Badjuri, 2023)

Selain teori *fraud triangle* juga terdapat teori lain yang dapat memaparkan faktor – faktor penyebab terjadinya *fraud* yaitu teori *fraud diamond* dan *teori fraud pentagon*. Namun yang menjadi dasar penelitian ini adalah teori *fraud triangle* karena variabel penelitian saat ini merupakan proksi dari tekanan, kesempatan dan rasionalisasi. Alasan peneliti memilih tidak menggunakan teori *fraud diamond* dan *fraud pentagon* karena variabel dalam penelitian ini belum cukup untuk mewakili elemen dari *fraud diamond* dan *fraud pentagon*. Dalam praktiknya teori *fraud triangle* sudah banyak diterapkan oleh beberapa ahli untuk membuktikan dan menyelesaikan permasalahan *fraud* yang ditemukan. Salah satu di antaranya yaitu penelitian terkait insiden kecurangan oleh anggota fakultas penuh waktu pada universitas negeri di Nigeria oleh (Adeoti dkk., 2021). Penelitian tersebut memberikan kesimpulan bahwa tekanan, peluang serta rasionalisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap insiden tersebut. Peneliti juga menekankan bahwa ketiga elemen tersebut (tekanan, peluang juga rasionalisasi) harus ada secara bersamaan saat sebelum seseorang melancarkan aksi *fraud* nya.

Pada penelitian kali ini tekanan diproksikan dengan kesesuaian kompensasi. faktor yang berpengaruh terhadap kesesuaian kompensasi adalah perilaku dan kinerja pegawai. Apabila pegawai menerima kompensasi yang sesuai maka, mereka akan berusaha memberikan performa yang terbaik untuk perusahaan tempat mereka bekerja. Namun sebaliknya apabila kompensasi yang mereka terima tidak sesuai maka hal ini akan memberikan tekanan kepada pegawai untuk melakukan tindak kecurangan yang dapat memberikan keuntungan untuk diri mereka sendiri (Calsia, 2019)

Keefektifan pengendalian internal dan *whistleblowing system* merupakan proksi dari kesempatan. Lemahnya organisasi salah satunya disebabkan oleh keefektifan pengendalian internal yang lemah hal ini akan menjadi kesempatan bagi pegawai untuk melancarkan aksi

tindak kecurangannya (Febriani & Suryandari, 2019). Kesempatan lain juga bisa terbuka karena lemahnya *whistleblowing system* yang ada. Hal ini disebabkan karena tidak adanya pihak yang berani melaporkan tindakan kecurangan yang terjadi, atau minimnya kesadaran yang dimiliki oleh pihak internal maupun eksternal (Yuliani & Rahistiana, 2019)

Budaya Organisasi merupakan proksi dari rasionalisasi pada penelitian kali ini. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai rangkaian nilai, standar perilaku, norma dan harapan bersama yang dapat mengontrol tata cara suatu kelompok/individu pada suatu organisasi untuk saling bekerja dan berinteraksi demi tercapainya tujuan organisasi tersebut (George & Jones, 2002). Dalam sebuah organisasi jika terdapat budaya untuk menjunjung tinggi kejujuran dan etika maka tindakan kecurangan yang merugikan organisasi dapat dikurangi. Sebaliknya jika suatu organisasi memiliki budaya yang buruk maka akan berdampak negatif untuk organisasi itu sendiri, sehingga tujuan organisasi pun akan sulit dicapai (Natalia dkk., 2020).

Religiusitas merupakan faktor internal yang melekat pada setiap individu atau pegawai. Dalam Cahyadi dan Sujana (2020) religiusitas diartikan sebagai “kesatuan sistem yang meliputi kepercayaan, gaya hidup, aktivitas ritual dan institusi yang berarti bagi kehidupan manusia serta mampu mengendalikan manusia agar tetap berada pada nilai-nilai suci yang tinggi”. Apabila seseorang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi maka mereka akan takut untuk melakukan tindakan yang tidak diperkenankan oleh agamanya, karena mereka yakin bahwa apa pun yang dilakukan saat ini akan mendapatkan balasan di kemudian hari (Cahyadi & Sujana, 2020). Kurangnya pengetahuan terkait religiusitas bisa menjadi salah satu faktor pemicu terjadinya *fraud* (Nusron & Sari, 2021).

Dalam Undang – Undang No.12 tahun 2012 pasal 1 ayat 2 terkait pendidikan dijelaskan bahwa pendidikan tinggi merupakan tingkat pendidikan setelah pendidikan menengah yang meliputi program diploma, sarjana, profesi, program spesialis, magister dan doktor. Perguruan tinggi merupakan satuan pendidikan yang menjalankan pendidikan tinggi tersebut. Sebagai

media pencetak generasi yang bermoral perguruan tinggi harus terbebas dari praktik *fraud* yang ada, hal ini selaras dengan UU No. 12 tahun 2012 pasal 3c yakni pendidikan tinggi menjunjung asas kejujuran. Namun kini realitanya praktik - praktik kecurangan khususnya praktik korupsi sudah kerap ditemukan pada perguruan tinggi.

Emersen Yuntho (2016) selaku anggota Badan Pekerja *Indonesia Corruption Watch* (ICW) melaporkan di Yogyakarta ratusan perwakilan dari 86 perguruan tinggi di Indonesia telah melakukan deklarasi antikorupsi. Sebab munculnya deklarasi tersebut adalah sebuah bentuk keprihatinan atas maraknya kasus korupsi di lingkungan perguruan tinggi. Karena kasus korupsi ini dilakukan oleh kalangan terdidik dan terpelajar maka beberapa kalangan menyebutnya sebagai kejahatan “kerah putih”.

Berdasarkan pantauan ICW 2023 sedikitnya ada 37 kasus dugaan korupsi dalam lingkup perguruan tinggi yang sedang dan telah diproses oleh pihak berwajib seperti institusi penegak hukum maupun pengawas internal. Para pelaku biasanya merupakan civitas akademika, pegawai pemerintah daerah dan pihak swasta. Dari sejumlah kasus yang ada ICW juga memetakan beberapa pola korupsi antara lain yaitu korupsi pengadaan barang dan jasa, korupsi dana penelitian, korupsi dana hibah pendidikan, korupsi anggaran internal, korupsi dana beasiswa mahasiswa, korupsi dana SPP mahasiswa, korupsi penjualan aset milik perguruan tinggi. Selain itu ada pola lain yang ditemukan yakni terkait suap antara lain suap penerimaan mahasiswa baru, suap pemilihan pejabat, suap “jual-beli” nilai, suap dari mahasiswa untuk dosen, serta suap yang berhubungan dengan akreditasi baik program studi maupun perguruan tinggi.

Pada awal tahun 2023 ramai dibicarakan kasus korupsi penerimaan mahasiswa baru oleh rektor Universitas Udayana Bali (UNUD). Pernyataan dari Kejaksaan Tinggi (Kejati) Bali bahwa tersangka telah melakukan pemungutan uang Sumbangan Pengembangan Institusi (SPI) pada mahasiswa baru jalur mandiri sejak tahun akademik 2018/2019 sampai 2022/2023 padahal beberapa fakultas menyatakan tidak mewajibkan mahasiswanya untuk membayarkan uang SPI

tersebut (Rosa, 2023). Pada 2022 silam, kasus suap juga pernah terjadi di Universitas Lampung (Unila). Pada kasus ini terdapat 4 tersangka utama yaitu Rektor, Wakil Rektor I Bidang Akademik, Ketua Senat dan pihak swasta. Pasalnya agar bisa lolos seleksi mandiri masuk universitas calon mahasiswa dikenakan biaya yang variatif antara Rp. 100 - Rp. 350 juta (Rizki, 2022). Selain itu selama tahun 2018-2019 juga terjadi beberapa kasus yang sempat menjadi berita utama seperti kasus korupsi terkait pembangunan rumah sakit Universitas Udayana, pembangunan laboratorium Universitas Negeri Malang, dan pembangunan Fakultas Politik Universitas Riau.

Peneliti memilih Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai tempat penelitian karena Yogyakarta terkenal sebagai kota pelajar. Julukan ini berasal dari banyaknya pusat - pusat pendidikan yang berdiri di kota istimewa tersebut. Berdasarkan data dari buku “Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Angka” yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (2023) menyebutkan jumlah perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2022 ada sebanyak 126, terdiri dari 109 perguruan tinggi di bawah naungan Kemendikbud Ristek dan 17 perguruan tinggi di bawah naungan Kementerian Agama. Penelitian ini akan dilaksanakan di beberapa perguruan tinggi yang masuk ke dalam top 27 kampus terbaik di Daerah Istimewa Yogyakarta versi Uni Rank 2024 baik yang berada di bawah naungan Kemendikbud Ristek maupun Kementerian Agama.

Penelitian terdahulu memiliki hasil penelitian yang tidak konsisten antara lain Penelitian terdahulu mengenai pengaruh variabel kesesuaian kompensasi terhadap kecurangan yang dilakukan oleh Putra, Sariti, dan Gunadi (2019), Pramesti dan Wulanditya (2021), serta Anindyajati dan Yendrawati (2022) menyebutkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Sementara itu hasil penelitian Natalia dkk., (2020), Septiana dan Prasetyo (2021), Damayanti dan Purwantini (2021), dan Ayuni (2022) menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan

kecurangan.

Selanjutnya penelitian terdahulu mengenai pengaruh variabel keefektifan pengendalian internal terhadap kecurangan yang dilakukan oleh Mita dan Indraswarawati (2021), dan Samanto dkk., (2022) menyatakan bahwa keefektifan pengendalian internal tidak memiliki pengaruh terhadap terjadinya kecurangan. Sedangkan hasil penelitian Fernandhitya dan Muslichah (2020), Arifin dan Pertiwi (2020), Agustini dan Astika (2021), Septiana dan Prasetyo (2021) serta Olivia dkk., (2022) menunjukkan keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan.

Pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh variabel kultur organisasi terhadap kecurangan yang dilakukan oleh Chandrayatna dan Sari (2019), Calsia (2019), Indrapraja dkk., (2021), Adyaksana dan Sufitri (2022), Putu dkk., (2022), serta Rato, dkk., (2023) menyatakan bahwa kultur organisasi berpengaruh terhadap kecurangan. Hasil penelitian ini dibantah oleh Banowati, Utami dan Indriastuti (2022), juga Wardah dkk., (2022) yang menyatakan kultur organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan.

Berikutnya penelitian terdahulu mengenai pengaruh variabel *whistleblowing system* terhadap kecurangan yang dilakukan oleh Sujana dkk., (2020) serta Wardah dkk., (2022) menunjukkan hasil *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap kecurangan. Hasil yang berbeda dijelaskan oleh Adnyana dan Diatmika (2022) juga Mardiana dkk., (2024) *whistleblowing system* berpengaruh negatif terhadap *fraud*.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh variabel religiusitas terhadap kecurangan yang dilakukan oleh Indrapraja, Agusti, dan Mela (2021) serta Nisa dan Fitriasaki (2021) menjelaskan religiusitas tidak berpengaruh terhadap kecurangan. Hasil ini berbeda dengan penelitian Egita dan Mahfiroh (2018), Said, Alam, Karim, dan Johari (2018) serta Simabur, Efendi, Suhandoko dan Zainudin (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh religiusitas dengan kecurangan.

Penelitian terdahulu terkait *fraud* di lingkungan perguruan tinggi juga masih memiliki beberapa keterbatasan. Penelitian yang dilakukan oleh Adeoti dan Shamsudin (2021) serta Arifin dan Pertiwi (2020) belum membahas pengaruh kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, budaya organisasi dan *whistleblowing system* terhadap kecurangan. Penelitian ini akan mengambil ilustrasi dari seluruh pegawai yang bekerja di top 27 perguruan tinggi terbaik di Daerah Istimewa Yogyakarta versi UniRank 2024 dengan pengalaman kerja minimal 1 tahun. Untuk memprediksi tindak kecurangan yang dilakukan oleh pegawai di perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta peneliti juga menambahkan religiusitas sebagai unsur kebaruan karena penelitian-penelitian sebelumnya masih jarang memasukkan religiusitas sebagai faktor yang mempengaruhi kecurangan di perguruan tinggi. Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka judul dari penelitian ini adalah “Determinan Tindakan Kecurangan (*Fraud*) pada Perguruan Tinggi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, maka terdapat beberapa pertanyaan yang diajukan peneliti terkait rumusan masalah antara lain sebagai berikut:

1. Apakah kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecurangan di perguruan tinggi?
2. Apakah keefektifan pengendalian internal berpengaruh terhadap kecurangan di perguruan tinggi?
3. Apakah *whistleblowing system* berpengaruh terhadap kecurangan di perguruan tinggi?
4. Apakah kultur organisasi berpengaruh terhadap kecurangan di perguruan tinggi?
5. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap kecurangan di perguruan tinggi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian kali ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecurangan di perguruan tinggi.

2. Pengaruh keefektifan pengendalian internal terhadap kecurangan di perguruan tinggi.
3. Pengaruh *whistleblowing* terhadap kecurangan di perguruan tinggi.
4. Pengaruh kultur organisasi terhadap kecurangan di perguruan tinggi.
5. Pengaruh religiusitas terhadap kecurangan di perguruan tinggi

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan baik untuk masyarakat maupun untuk peneliti sendiri. Adapun Manfaat penelitian saat ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memberikan gambaran terkait pengaruh kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, *whistleblowing system*, kultur organisasi dan religiusitas terhadap kecurangan di perguruan tinggi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberi informasi mengenai *fraud triangle* sebagai faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya kecurangan di perguruan tinggi. Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian sejenis.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan akan lebih memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian ini. Penelitian ini tersusun atas 5 (lima) bab yang tersusun secara sistematis dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini tersusun atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan teori serta literatur yang relevan dan sesuai yang digunakan peneliti sebagai landasan dalam melakukan penelitian. Selanjutnya bab ini juga menguraikan beberapa penelitian terdahulu yang sejenis serta hipotesis yang akan diujikan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pendekatan penelitian, populasi dan sampling penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional dan instrumen penelitian serta teknik analisis data yang digunakan saat melakukan penelitian.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi pemaparan hasil pengolahan data yang sudah dilakukan oleh peneliti, penyajian hasil pengujian hipotesis serta penjelasan uraian analisis dari temuan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang menjadi jawaban atas rumusan masalah yang sudah dirumuskan sebelumnya dan menjadi capaian atas tujuan penelitian. Bab ini juga menjelaskan terkait keterbatasan penelitian serta saran bagi penelitian yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi adalah sebuah teori yang menjelaskan tentang perilaku manusia. Teori ini menghubungkan antara sikap dan karakteristik individu. Menurut Heider (1958) selaku pencetus teori atribusi menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi dua faktor. Pertama yaitu kekuatan internal (*internal forces*) merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang seperti usaha dan kemampuan. Selanjutnya adalah kekuatan eksternal (*external forces*) yang berasal dari luar kendali seseorang seperti kesempatan, keberuntungan dan lingkungan.

Penggunaan teori ini bisa memberikan manfaat dalam mencari faktor-faktor yang menjadi sebab terjadinya *fraud* dalam suatu instansi/perusahaan. Variabel penelitian saat ini yang termasuk dalam faktor internal yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan perbuatan *fraud* adalah religiusitas. Sedangkan variabel yang termasuk dalam faktor eksternal adalah kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan budaya organisasi.

2.1.2 *Fraud*

Secara bahasa *fraud* berarti kecurangan, namun beberapa ahli telah mengembangkan definisi tersebut sehingga memiliki cakupan arti yang lebih luas. Tuanakotta (2018) mendefinisikan *fraud* sebagai tindakan melanggar hukum atau ilegal yang dilakukan dengan cara menipu, menyembunyikan atau menyalahgunakan kepercayaan. Tindakan ini dilakukan tidak hanya melalui ancaman atau kekerasan fisik. Pelaku *fraud* bisa saja datang dari personal individu maupun kelompok organisasi dengan tujuan mendapatkan uang, kekayaan maupun jasa agar bisnis pribadinya mendapatkan keuntungan dan terhindar dari kerugian.

Definisi lain datang dari *Black's Law Dictionary* AFCE berdasarkan *Statement on*

Auditing Standards No. 99 yang ada pada penelitian Christian dan Ricardo (2022) *fraud* sebagai : tindakan yang dilakukan seseorang untuk memperoleh keuntungan dari orang lain dengan cara yang licik dan tidak benar sehingga pihak tersebut akan tertipu.

Menurut The ACFE (2020) berdasarkan perbuatannya *fraud* dibagi ke dalam 3 kelompok antara lain :

1. *Corruption* (Korupsi)

Korupsi merupakan *fraud* yang memerlukan kerja sama beberapa pihak di dalamnya oleh karena itu jenis *fraud* seperti ini akan sulit untuk dideteksi. Contoh tindak korupsi yaitu penyuapan (*bribery*), penerimaan ilegal (*illegal gratuities*), penyalahgunaan wewenang (*conflict of interest*) dan pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*)

2. *Asset misappropriation* (penyalahgunaan aset)

Asset misappropriation adalah kecurangan yang dilakukan dengan cara mengambil atau menggunakan aset secara illegal tidak sebagaimana mestinya. yang termasuk ke dalam jenis *fraud* ini adalah *cash misappropriation* yang terdiri dari *skimming*, *larceny*, dan penggelapan.

3. *Fraudulent statements* (kecurangan laporan keuangan)

Fraudulent statements adalah jenis *fraud* berupa salah saji dalam laporan keuangan. Jenis *fraud* ini ada dua yang pertama *asset/revenue overstatements* yaitu menyajikan aset atau pendapatan lebih tinggi dari yang sebenarnya. Kedua *asset/revenue understatements* yaitu menyajikan aset atau pendapatan lebih rendah dari yang sebenarnya.

2.1.3 Teori *Fraud Triangle*

Teori *fraud triangle* pertama kali dikemukakan oleh Cressey pada tahun 1953 (Tuanakotta, 2018). Teori tersebut menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang menjadi alasan seseorang melakukan *fraud* dan ketiga komponen ini harus ada secara bersamaan agar seseorang berhasil melakukan aksinya. Faktor pertama yaitu tekanan (*pressure*) yang menjadi langkah pertama seseorang untuk melakukan *fraud*. Tekanan tersebut bisa saja berasal dari

dalam organisasi maupun kehidupan pribadi masing-masing individu. Setelah tertekan maka seseorang baru bisa melancarkan aksinya jika ada faktor kedua yaitu *opportunity* atau kesempatan. Kesempatan yang dimiliki bisa saja karena seseorang memiliki akses terhadap suatu aset atau wewenang untuk mengatur prosedur pengendalian. Terakhir adalah faktor Rasionalisasi (*rationalization*) berupa pembenaran yang dilakukan seseorang atas suatu alasan kecurangan yang telah diperbuat.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sudah banyak dilakukan dengan mengangkat topik kecurangan. Teknik analisis, lokasi penelitian dan variabelnya pun juga beragam. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Adeoti dan Shamsudin (2021) yang berlokasi di perguruan tinggi negeri Nigeria. Variabel yang digunakan yaitu peluang, tekanan pekerjaan, dan perilaku menyimpang di tempat kerja. Selanjutnya penelitian Arifin dan Pertiwi (2020) yang dilakukan di perguruan tinggi negeri dengan variabel moralitas individu, sistem pengendalian internal dan asimetri informasi.

Berbeda dengan sebelumnya penelitian kali ini dilaksanakan pada beberapa perguruan tinggi top 27 terbaik di Daerah Istimewa Yogyakarta versi UniRank 2024 dengan menggunakan variabel independen kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, *whistleblowing system*, kultur organisasi dan religiusitas. Sedangkan kecurangan di perguruan tinggi sebagai variabel dependen. Selanjutnya ringkasan terkait penelitian terdahulu disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 2 1: Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Variabel dan Teori	Populasi, Sampel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Adeoti dan Shamsudin (2021)	<p>Variabel independen: Kesempatan (yaitu iklim etika dan kebijakan kelembagaan) dan dimensi tekanan pekerjaan (yaitu beban kerja dan tekanan kerja)</p> <p>Variabel dependen: Penyimpangan di tempat kerja (yaitu penyimpangan organisasi dan interpersonal)</p> <p>Teori: <i>Fraud Triangle Theory</i></p>	<p>Populasi: Anggota fakultas penuh waktu di seluruh universitas Nigeria.</p> <p>Sampel: Akademisi di universitas negeri</p> <p>Alat Analisis: <i>Partial least square structural equation modelling (PLS-SEM)</i></p>	Kesempatan dan tekanan pekerjaan secara signifikan memengaruhi penyimpangan di tempat kerja.
2.	Arifin dan Pertiwi (2020)	<p>Variabel independen: Moralitas Individu, Sistem Pengendalian Internal (SPI), Informasi Asimetri</p> <p>Variabel dependen: Kecurangan Akuntansi</p> <p>Teori: <i>Fraud Triangle Theory</i></p>	<p>Populasi: Seluruh karyawan perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta</p> <p>Sampel: Karyawan bagian keuangan pada beberapa universitas terkemuka di Yogyakarta, meliputi: (1) Universitas Gadjah Mada, (2) Universitas Negeri Yogyakarta, (3) Universitas Islam Negeri Yogyakarta, (4) Universitas Pembangunan Negara Yogyakarta, (5) Universitas Islam Indonesia, (6) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dan (7) Universitas Sanata Dharma.</p> <p>Alat Analisis: Uji-T</p>	Moralitas Individu dan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan akuntansi, sedangkan Informasi Asimetri tidak berpengaruh signifikan terhadap kecurangan akuntansi

No.	Nama Peneliti	Variabel dan Teori	Populasi, Sampel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
3.	Putra, dkk., (2019)	<p>Variabel independen: Asimetri informasi, kepatuhan terhadap aturan akuntansi, dan kesesuaian kompensasi, efektivitas pengendalian internal dan etika organisasi.</p> <p>Variabel dependen: Kecenderungan kecurangan akuntansi</p> <p>Teori: Teori Atribusi, dan Teori Agensi</p>	<p>Populasi: Seluruh lembaga perkreditan desa di Bangli.</p> <p>Sampel: 159 lembaga perkreditan desa di Kabupaten Bangli. Responden penelitian adalah pimpinan lembaga perkreditan desa dan staf akuntansi yang berjumlah 318 orang.</p> <p>Alat Analisis: Uji analisis regresi linier berganda.</p>	Asimetri informasi berpengaruh positif, kepatuhan terhadap aturan akuntansi berpengaruh negatif, dan kesesuaian kompensasi, efektivitas pengendalian internal dan etika organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi
4.	Anindyajati dan Yendrawati (2022)	<p>Variabel independen: Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Perilaku Etis, dan <i>Whistleblowing System</i>.</p> <p>Variabel dependen: Pencegahan Fraud</p> <p>Teori: Teori Agensi, Teori <i>Planned Behavior</i></p>	<p>Populasi: Seluruh karyawan pada PT Bina San Prima Yogyakarta</p> <p>Sampel: Karyawan dengan masa kerja minimal 2 tahun.</p> <p>Alat Analisis: Uji analisis regresi linier berganda.</p>	Sistem Pengendalian Internal, Perilaku Etis, dan <i>Whistleblowing System</i> berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i> . Kesesuaian Kompensasi tidak berpengaruh terhadap pencegahan <i>fraud</i> .
5.	Pramesti dan Wulanditya (2021)	<p>Variabel independen : kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal, penegakan peraturan, budaya etis manajemen dan komitmen organisasi</p> <p>Variabel dependen: kecurangan</p>	<p>Populasi: Seluruh pegawai keuangan di salah satu PTKIN di Pulau Jawa</p> <p>Sampel: Pegawai yang menjabat sebagai Kepala Bagian Keuangan, Kepala Sub Bagian Keuangan, Kepala Urusan Pelayanan Administrasi</p>	terdapat pengaruh negatif antara kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal, dan penegakan peraturan terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai keuangan di PTKIN. Budaya etis manajemen dan

No.	Nama Peneliti	Variabel dan Teori	Populasi, Sampel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<p>(<i>fraud</i>)</p> <p>Teori: <i>Fraud Triangle Theory</i>.</p>	<p>Mahasiswa, Kepala Bagian Akuntansi dan Pelaporan Keuangan, dan Kepala Urusan Gaji dan Honorarium.</p> <p>Alat Analisis: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas. Selain itu juga dilakukan Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>) pada pegawai keuangan di PTKIN</p>
6.	Ayuni (2022)	<p>Variabel independen : Pengendalian Internal, Moralitas, dan Kesesuaian Kompensasi</p> <p>Variabel dependen: Kecurangan Akuntansi</p> <p>Teori: Teori Atribusi, <i>Fraud Triangle</i>..</p>	<p>Populasi: Pegawai pada 31 LPD di Kecamatan Abiansemal.</p> <p>Sampel: Pegawai LPD yang memiliki peluang cukup besar untuk melakukan kecurangan</p> <p>Alat Analisis: Analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, anova atau uji F, koefisien determinasi dan uji t.</p>	<p>Pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, moralitas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.</p>
7.	Damayanti dan Purwantini (2021)	<p>Variabel independen : moralitas individu, komitmen organisasi, kesesuaian kompensasi dan integritas</p>	<p>Populasi: 23 OPD yang meliputi Dinas, Badan dan Kantor</p> <p>Sampel: kepala bagian keuangan,</p>	<p>Komitmen organisasi dan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi,</p>

No.	Nama Peneliti	Variabel dan Teori	Populasi, Sampel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<p>Variabel dependen: kecenderungan kecurangan akuntansi pada OPD Kabupaten Magelang.</p> <p>Teori: Teori Atribusi.</p>	<p>bendahara, verifikator keuangan, dan staf atau pegawai yang bekerja di bagian keuangan/akuntansi yang memiliki masa kerja minimal satu tahun di OPD Kabupaten Magelang.</p> <p>Alat Analisis: uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (adjusted R²), uji F (goodness of fit test), uji statistik t (t-test).</p>	<p>sementara moralitas individu dan integritas tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.</p>
8..	Indrapraja, dkk., (2021)	<p>Variabel independen: Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kompetensi dan Religiusitas.</p> <p>Variabel dependen: Kecurangan (<i>Fraud</i>) Aparatur Sipil Negara</p> <p>Teori: <i>Fraud Triangle Theory</i>. Teori legitimasi <i>Doling</i> dan <i>Pfeffer</i>.</p>	<p>Populasi: Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Provinsi Riau sebanyak 15.455 orang.</p> <p>Sampel: ASN yang berada dalam suatu jabatan dan masa kerja lebih dari dua tahun.</p> <p>Alat Analisis: Uji analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kecurangan ASN di Pemerintah Provinsi Riau. Namun, gaya kepemimpinan dan religiusitas tidak berpengaruh terhadap kecurangan.</p>
9.	Natalia dkk., (2020)	<p>Variabel independen: Profesionalisme Badan Pengawas, Moralitas Individu, Kesesuaian Kompensasi dan Komitmen Organisasi.</p>	<p>Populasi: 38 LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung.</p> <p>Sampel: kepala LPD, sekretaris, bendahara, dan karyawan LPD pada masing - masing LPD di Kecamatan</p>	<p>Profesionalisme badan pengawas, moralitas individu, kesesuaian kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada</p>

No.	Nama Peneliti	Variabel dan Teori	Populasi, Sampel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Variabel dependen: Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Teori: Teori Agensi.	Mengwi Alat Analisis: Uji analisis regresi linier berganda .	LPD Se - Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung.
10.	Septiana dan Prasetyo (2021)	Variabel independen: Efektivitas pengendalian internal dan kesesuaian penghargaan Variabel dependen: Kecenderungan kecurangan akuntansi pada Perguruan Tinggi Negeri di Padang. Teori: <i>Fraud Triangle Theory</i>	Populasi: Seluruh pengelola keuangan di perguruan tinggi negeri Kota Padang Sampel: Pegawai akuntansi pada masing-masing fakultas di Perguruan Tinggi Negeri Alat Analisis: Uji kualitas data yang meliputi: uji validitas dan reliabilitas. Kemudian digunakan uji asumsi klasik. Selanjutnya uji hipotesis dengan multiple linear regression dan koefisien determinasi (R ²)	Efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan akuntansi dan kesesuaian penghargaan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan akuntansi.
11.	Olivia dkk., (2022)	Variabel independen: Kepatuhan Pengendalian Internal, Sistem Kompensasi, dan Moralitas Manajemen. Variabel dependen: Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Teori: Teori atribusi	Populasi: Semua pihak yang menerima delegasi wewenang dan tanggung jawab untuk terlibat dalam penggunaan dana yang dianggarkan, pelaksana akuntansi, dan staf yang berkaitan dengan laporan keuangan di PDAM Kota Batu dan Kabupaten Malang. Sampel: Bagian keuangan dan para staf.	Kepatuhan pengendalian internal dan moralitas manajemen secara signifikan mempengaruhi terjadinya perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi tetapi sistem kompensasi tidak mempengaruhi perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi secara signifikan.

No.	Nama Peneliti	Variabel dan Teori	Populasi, Sampel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Teori perkembangan moral, <i>Agency theory</i>	Alat Analisis: Uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji asumsi klasik, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi berganda, uji hipotesis yang menggunakan uji F, uji T, dan uji determinasi.	
12.	Agustini dan Astika (2021)	Variabel independen: Efektivitas pengendalian internal dan keadilan organisasi Variabel dependen: Kecurangan akuntansi Teori: <i>Agency theory, the fraud triangle theory and the theory of justice</i>	Populasi: Seluruh Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Karangasem yang berjumlah 41 OPD Sampel: Organisasi Perangkat Daerah yang berbentuk badan dan kantor. Alat Analisis: Uji analisis regresi linier berganda	Pengendalian internal yang efektif dan keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada OPD Kabupaten Karangasem.
13.	Fernandhitya dan Muslichah (2020)	Variabel independen: Pengendalian Internal, Moralitas Individu, dan Nilai Etika Variabel dependen: Kecurangan Akuntansi Teori: <i>Fraud Triangle Theory</i>	Populasi: Klien perusahaan Start-Up PT Metacific Consultant, Indonesia, pada tahun 2015 sampai dengan 2018 dengan jumlah 282 perusahaan. Sampel: sampling penelitian ini didasarkan pada respon masing-masing perusahaan, yaitu satu orang yang mewakili masing-masing perusahaan sebagai responden.	Pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Moralitas individu juga berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Lebih lanjut, nilai etika juga berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

No.	Nama Peneliti	Variabel dan Teori	Populasi, Sampel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
			Alat Analisis: Uji analisis regresi linier berganda .	
14.	Mita dan Indraswarawati (2021)	Variabel independen: Religiusitas, moralitas individu dan efektivitas sistem pengendalian internal Variabel dependen: Kecurangan akuntansi Teori: <i>Agency theory</i>	Populasi: seluruh pegawai LPD di Kabupaten Gianyar Sampel: 120 orang yang terdiri dari kepala, kasir, bagian administrasi/akuntansi. Alat Analisis: Uji analisis regresi linier berganda .	Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Sementara itu, moralitas individu dan efektivitas sistem pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
15.	Samanto dkk., (2022)	Variabel independen: Kesesuaian Kompensasi, Pengendalian Internal dan <i>Good Corporate Governance</i> Variabel dependen: Pencegahan Fraud pada Hotel Syariah Solo Teori: <i>Agency theory</i>	Populasi: Seluruh karyawan yang terdiri dari masing-masing Department di Hotel Syariah Solo sebanyak 88 Karyawan. Sampel: Karyawan yang bertanggung jawab terhadap perencanaan penyusunan anggaran, monitoring dan evaluasi program dan kegiatan. Alat Analisis: Uji analisis regresi linier berganda .	Kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud pada Hotel Syariah Solo, Pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel pencegahan fraud pada Hotel Syariah Solo, Terdapat pengaruh signifikan Good Corporate Governance terhadap variabel pencegahan kecurangan.
16.	Hapsari dan Seta (2019)	Variabel independen: Target keuangan, sifat industri, pergantian	Populasi: Perusahaan pertambangan yang terdaftar di BEI selama periode	Target keuangan, sifat industri, dan pergantian auditor memiliki pengaruh

No.	Nama Peneliti	Variabel dan Teori	Populasi, Sampel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<p>auditor, stabilitas keuangan, tekanan eksternal, ketidak efektifan pengawasan, rasionalisasi, pergantian direksi, dan jumlah foto CEO.</p> <p>Variabel dependen: Kecurangan laporan keuangan.</p> <p>Teori: <i>Agency theory, the fraud pentagon theory.</i></p>	<p>2016-2018.</p> <p>Sampel: Perusahaan sektor pertambangan yang sudah terdaftar di BEI selama periode 2016-2018; perusahaan mempublikasikan laporan keuangan tahunannya yang telah diaudit dalam <i>website</i> BEI atau <i>website</i> perusahaan selama periode 2016-2018 dan satuannya dinyatakan dalam Rupiah; perusahaan tidak terkena <i>delisting</i> atau penghapusan pencatatan saham oleh BEI selama periode 2016-2018; dan data yang berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini tersedia dengan lengkap dalam laporan keuangan tahunan perusahaan yang terdaftar di BEI selama periode 2016-2018.</p> <p>Alat Analisis: Uji analisis regresi linier berganda .</p>	<p>positif signifikan terhadap kecurangan laporan keuangan. Namun stabilitas keuangan, tekanan eksternal, ketidak efektifan pengawasan, rasionalisasi, pergantian direksi, dan jumlah foto CEO tidak berpengaruh pada kecurangan laporan keuangan.</p>
17.	Wardah dkk., (2022)	<p>Variabel independen: <i>Whistleblowing system, internal control, leadership</i> dan budaya organisasi.</p> <p>Variabel dependen: <i>fraud prevention.</i></p>	<p>Populasi: 242 pengelola tempat wisata Mangrove di Madura.</p> <p>Sampel: 161 anggota kelompok sadar wisata (pokdarwis) yang mengelola tempat wisata Mangrove di Madura.</p> <p>Alat Analisis: Uji analisis regresi linier</p>	<p>Tidak ada hubungan antara variabel <i>whistleblowing system</i> dan budaya organisasi terhadap <i>fraud prevention</i>. Sebaliknya, variabel <i>internal control</i> dan <i>leadership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>fraud prevention</i>.</p>

No.	Nama Peneliti	Variabel dan Teori	Populasi, Sampel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Teori: <i>Theory of Planned Behavior</i> (TPB), <i>Fraud Triangle Theory</i> .	berganda .	
18.	Sujana dkk., (2020)	Variabel independen: <i>Whistleblowing system</i> , kompetensi sumber daya manusia, moralitas dan sistem pengendalian internal Variabel dependen: Pencegahan kecurangan dalam pengelolaan keuangan desa. Teori: <i>Agency theory</i>	Populasi: Perangkat desa yang terlibat sebagai pengelola alokasi dana desa Sampel: Desa Dinas di Kota Denpasar Alat Analisis: Uji analisis regresi linier berganda .	<i>Whistleblowing system</i> tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan keuangan desa. Sementara itu, kompetensi sumber daya manusia, moralitas, dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan keuangan desa.
19.	Adyana dan Diatmika (2022)	Variabel independen: sumber daya manusia, <i>whistleblowing system</i> , dan <i>bystander effect</i> Variabel dependen: kecenderungan kecurangan dalam pengelolaan dana BUMDes. Teori: <i>Theory of Planned Behavior</i>	Populasi: seluruh BUMDes yang terdaftar di pemerintahan kabupaten Klungkung antara lain adalah 48 jenis BUMDes Sampel: BUMDes yang merupakan bentukan mandiri dari dana Desa; serta BUMDes yang memiliki administrasi, pelaporan dan pertanggung jawaban. Alat Analisis: Analisis regresi berganda dan uji t dengan alat bantu aplikasi SPSS versi 24 for Windows	Sumber daya manusia berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan dalam pengelolaan dana BUMDes, <i>whistleblowing system</i> berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan dalam pengelolaan dana BUMDes, <i>bystander effect</i> berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan dalam pengelolaan dana BUMDes.
20.	Adyaksana	Variabel independen: Moralitas	Populasi: Pegawai Negeri Sipil (PNS)	variabel moralitas individu (X1),

No.	Nama Peneliti	Variabel dan Teori	Populasi, Sampel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	dan Sufitri (2022)	<p>Individu, Budaya Organisasi, dan Pengendalian Internal</p> <p>Variabel dependen: Kecurangan Akuntansi</p> <p>Teori: <i>Fraud Triangle Theory</i>. Teori Egoisme.</p>	<p>dan Tenaga Harian Lepas (THL) pada BKAD</p> <p>Sampel: . Sampel yang dipilih dalam riset ini memakai teknik random sampling dan diperoleh sampel sebanyak 80 partisipan.</p> <p>Alat Analisis: Uji Validitas dan Reabilitas</p>	budaya organisasi (X2), dan pengendalian internal (X3) berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi (Y).
21.	Putu dkk., (2022)	<p>Variabel independen: Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Dan Moralitas Individu</p> <p>Variabel dependen: Kecenderungan Kecurangan</p> <p>Teori: <i>Teori fraud triangel</i>.</p>	<p>Populasi: Seluruh LPD yang masih aktif di Kabupaten Buleleng yang berjumlah 147 LPD</p> <p>Sampel: 107 LPD dengan jumlah responden sebanyak 321 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik proportionate stratified random sampling.</p> <p>Alat Analisis: uji linier berganda, dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas, serta uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.</p>	Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan Moralitas Individu berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan Kecurangan (Studi Empiris Pada LPS Se-Kabupaten Buleleng).

No.	Nama Peneliti	Variabel dan Teori	Populasi, Sampel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
22.	Chandrayana dan Sari (2019)	<p>Variabel independen: pengendalian internal, moralitas individu dan budaya etis organisasi</p> <p>Variabel dependen: kecenderungan kecurangan akuntansi</p> <p>Teori: teori <i>fraud triangle</i> dan teori perkembangan moral.</p>	<p>Populasi: Seluruh kepala cabang dan pegawai yang bekerja pada setiap divisi di PT. Bank Pembangunan Daerah Bali</p> <p>Sampel: Kepala cabang dan pegawai pada setiap divisi di PT. BPD Bali yang memiliki pendidikan terakhir minimum sarjana (S1) dan Kepala cabang dan pegawai pada setiap divisi di PT. BPD Bali yang sudah bekerja minimum 3 tahun</p> <p>Alat Analisis: Uji analisis regresi linier berganda</p>	Pengendalian internal, moralitas individu dan budaya etis organisasi berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan akuntansi
23.	Calsia (2019)	<p>Variabel independen: Kepuasan kompensasi, gaya kepemimpinan, keefektifan sistem pengendalian internal, kultur organisasi, dan perilaku tidak etis</p> <p>Variabel dependen: kecenderungan kecurangan (fraud) di Dinas Kesehatan Kota Pontianak.</p> <p>Teori: <i>Fraud triangle theory</i>.</p>	<p>Populasi: Seluruh pegawai tetap/pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Pontianak.</p> <p>Sampel: Teknik pengambilan sampel convenience sampling yaitu penarikan sampel berdasarkan keinginan peneliti sesuai dengan tujuan penelitian dengan mengumpulkan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian. Sampel yang diambil sebanyak 85 Pegawai Negeri Sipil (PNS).</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kompensasi, keefektifan sistem pengendalian internal, kultur organisasi, dan perilaku tidak etis secara signifikan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) di Dinas Kesehatan Kota Pontianak, sedangkan variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) di Dinas Kesehatan Kota Pontianak.

No.	Nama Peneliti	Variabel dan Teori	Populasi, Sampel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
			Alat Analisis: Uji analisis regresi linier berganda .	
24.	Rato, dkk., (2023)	<p>Variabel independen: tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi</p> <p>Variabel dependen: kecenderungan melakukan kecurangan anggaran dana desa</p> <p>Teori: Teori atribusi, teori <i>fraud triangle</i></p>	<p>Populasi: Populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Desa, Sekretaris, Bendahara, dan BPD pada Pemerintah Desa Kabupaten Sikka dengan jumlah desa sebanyak 147</p> <p>Sampel: Kepala desa sekretaris, bendahara dan BPD yang memiliki pengalaman kerja minimal selama 3 tahun dan berdomisili di wilayah Kabupaten Sikka, serta tingkat pendidikan responden minimal Sekolah Menengah Atas (SMA).</p> <p>Alat Analisis: Uji analisis regresi linier berganda .</p>	tekanan berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan anggaran dana desa, kesempatan berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan anggaran dana desa, rasionalisasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan anggaran dana desa, budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan anggaran dana desa, budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh tekanan terhadap kecenderungan kecurangan anggaran dana desa, budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh kesempatan terhadap kecenderungan kecurangan anggaran dana desa, budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh rasionalisasi terhadap kecenderungan kecurangan anggaran dana desa.
25.	Nisa dan Fitriyani (2021)	<p>Variabel independen: <i>Fraud diamond</i> dan tingkat religiusitas</p> <p>Variabel dependen: Kecurangan akademik.</p>	<p>Populasi: Mahasiswa S1 STIE Madani Balikpapan yang telah menempuh semester 4 ke atas.</p> <p>Sampel: Mahasiswa jurusan S1</p>	Kapabilitas berpengaruh positif terhadap kecurangan akademik. Sedangkan tekanan, kesempatan, rasionalisasi, dan tingkat religiusitas tidak berpengaruh terhadap

No.	Nama Peneliti	Variabel dan Teori	Populasi, Sampel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Teori: <i>Theory of Planned Behavior</i> , <i>McClelland's Theory of Needs</i> , <i>Fraud diamond theory</i>	Akuntansi yang sedang menempuh semester 4 (empat) ke atas. Alat Analisis: <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan alat analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS) dan SmartPLS 3.0.	kecurangan akademik.
26.	Egita dan Mahfiroh (2018)	Variabel independen: Kesesuaian kompensasi, <i>reward and punishment</i> dan religiusitas Variabel dependen: <i>fraud</i> . Teori: <i>Fraud Triangle Theory</i> .	Populasi: Seluruh karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo bagian pimpinan, marketing dan teller yang berjumlah 278 responden. Sampel: Karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo bagian pimpinan, marketing dan teller yang sudah bekerja minimal 1 tahun, Alat Analisis: uji statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 22.	Secara simultan kesesuaian kompensasi, <i>reward and punishment</i> dan religiusitas berpengaruh signifikan terhadap <i>fraud</i> . Secara parsial variabel kesesuaian kompensasi, <i>reward and punishment</i> dan religiusitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>fraud</i> .
27.	Said dkk., (2018)	Variabel independen: Dasar teori penipuan – tekanan, kesempatan, rasionalisasi dan religiusitas Variabel dependen: Penyalahgunaan aset.	Populasi: 186 Pejabat Kepolisian Kerajaan Malaysia di Malaysia termasuk Sabah dan Sarawak. Sampel: Sampel dipilih secara acak dan hanya mempertimbangkan responden Muslim.	Penelitian menunjukkan hubungan positif yang signifikan secara statistik antara tiga variabel dasar teori penipuan – tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi dengan penyalahgunaan aset. Selain itu, penelitian ini mengungkapkan bahwa religiusitas

No.	Nama Peneliti	Variabel dan Teori	Populasi, Sampel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Teori: <i>Fraud Triangle Theory</i> .	Alat Analisis: Penelitian ini menganalisis data yang dikumpulkan menggunakan statistik deskriptif, analisis faktor, dan regresi <i>cross-sectional</i> . Awalnya, prosedur statistik standar mengkonfirmasi validitas data. Uji Kaiser-Meyer-Olkin memeriksa kecukupan data; uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), Shapiro-Wilk dan analisis grafis dijalankan untuk memastikan kenormalan data; dan homoskedastisitas data diperiksa dengan uji F dan uji Bartlett Sphericity. Selanjutnya dilakukan analisis korelasi dan variance inflasi faktor (VIF) untuk memeriksa masalah multikolinearitas. Terakhir, reliabilitas data diuji dengan menggunakan uji Cronbach.	secara statistik berkorelasi signifikan dan negatif terhadap penyalahgunaan aset.
28.	Simabur, dkk., (2023)	Variabel independen: Dimensi <i>fraud pentagon</i> (Tekanan, Kesempatan, Rasionalisasi, Kemampuan, dan Etika pribadi.) serta Religiusitas Variabel dependen: Kecurangan akademik Teori: <i>fraud pentagon theory</i> .	Populasi: Mahasiswa UPBJJ-UT Ternate yang teregistrasi tahun 2020.2 yang mengikuti perkuliahan Tatap muka dan Tuweb. Sampel: Sampel penelitian dibatasi pada mahasiswa yang melakukan perkuliahan pada masa Covid-19 sejumlah 134 responden.	1) tekanan akademik berpengaruh terhadap perilaku kecurangan akademik; 2) kesempatan tidak berpengaruh terhadap perilaku kecurangan akademik; 3) rasionalisasi berpengaruh terhadap perilaku kecurangan akademik; 4) kemampuan berpengaruh terhadap perilaku kecurangan akademik; 5) etika pribadi berpengaruh terhadap perilaku kecurangan akademik; Sementara itu, religiusitas sebagai moderator tidak

No.	Nama Peneliti	Variabel dan Teori	Populasi, Sampel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
			Alat Analisis: <i>Partial Least Square</i> (SEM-PLS) serta pembahasan pada hasil setiap pengujian pengaruh antar variabel.	mempengaruhi hubungan antara tekanan, kesempatan, rasionalisasi, kemampuan dan etika pribadi dengan perilaku kecurangan akademik. Meskipun tidak besar, berdasarkan hasil analisis multi kelompok, religiusitas terbukti bersifat moderat yang akan menurunkan tingkat kecurangan akademik.
29.	Banowati, dkk., (2022)	Variabel independen: kompetensi aparatur desa, budaya organisasi, dan moralitas individu Variabel dependen: Pencegahan fraud dalam mengelola dana desa. Teori: <i>Fraud Triangle Theory</i> .	Populasi: 89 aparatur desa Sampel: kepala desa, sekretaris desa, kaur keuangan, dan kaur perencanaan Alat Analisis: analisis regresi linier berganda . uji t, uji F, dan koefisien determinasi.	kompetensi aparatur desa berpengaruh signifikan dalam mencegah fraud ketika mengelola dana desa, budaya organisasi, dan moralitas individu tidak mempengaruhi secara signifikan dalam mencegah fraud ketika mengelola dana desa.
30.	Mardiana dkk., (2024).	Variabel independen: pengaruh struktur tata kelola perusahaan dan <i>whistleblowing system</i> Variabel dependen: Pencegahan <i>fraud</i> Teori: Agency theory dan theory of planned behavior	Populasi: Seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2018-2022. Sampel: Penelitian ini memilih sampel dengan menggunakan metode purposive sampling, yakni sampel harus memenuhi Kriteria sebagai berikut: 1. Perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI)	komite audit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pembangunan <i>whistleblowing system</i> . Audit internal memiliki pengaruh negatif tetapi signifikan terhadap pembangunan <i>whistleblowing system</i> , <i>whistleblowing system</i> memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>fraud</i> , <i>fraud</i> memiliki pengaruh

No.	Nama Peneliti	Variabel dan Teori	Populasi, Sampel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
			<p>dan menerbitkan laporan keuangan secara lengkap selama periode 2018-2022.</p> <p>2. Laporan keuangan diterbitkan dalam mata uang rupiah</p> <p>3. Laporan keuangan memiliki informasi yang dibutuhkan mengenai data komite audit, audit internal, penerapan <i>whistleblowing system</i>, nilai buku aset dan nilai buku ekuitas yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.</p> <p>4. Laporan keuangan memiliki keterangan mengenai penerapan <i>whistleblowing system</i> dalam perusahaan.</p> <p>Alat Analisis: Uji t dan Uji Sobel.</p>	<p>negatif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, dan komite audit dan audit internal memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap nilai perusahaan melalui <i>fraud</i> yang dicegah melalui pembangunan <i>whistleblowing system</i>. Uji sobel melalui STATCAL menunjukkan bahwa <i>whistleblowing system</i> dan <i>fraud</i> tidak dapat memediasi komite audit dan audit internal terhadap nilai perusahaan.</p>

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap *Fraud* di Perguruan Tinggi

Kesesuaian bisa diartikan sebagai kesetaraan atau kecocokan. Kompensasi adalah elemen biaya yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pegawainya sebagai balas jasa atas kinerja dan prestasi yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Melasari & Sukesi, 2021). Kompensasi yang diberikan bisa berbentuk finansial atau non finansial meliputi beberapa unsur yaitu gaji dan upah, insentif, tunjangan, fasilitas, serta penghargaan atau apresiasi atas kinerja karyawan. Kompensasi dikatakan sesuai apabila jumlah yang diterima oleh seorang pegawai berbanding lurus dengan kinerja yang telah mereka berikan untuk perusahaan / organisasi. Kesesuaian kompensasi dapat meningkatkan kualitas perusahaan, hal ini dibuktikan dengan memberikan kompensasi yang sesuai, karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya serta bertindak sesuai aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kompensasi dapat dijadikan sebuah bentuk apresiasi atas kinerja karyawan yang mampu memberikan rasa keadilan serta dapat mengurangi tingkat terjadinya kecurangan (*fraud*).

Penelitian Natalia dkk., (2020) menyimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini berarti dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dapat memotivasi karyawan tersebut agar memberikan yang terbaik untuk perusahaan tempat dia bekerja dan tidak melakukan tindakan kecurangan di sana. Namun, jika jumlah kompensasi yang diterima tidak sesuai maka karyawan akan cenderung merasa kekurangan dan tertekan, sehingga akan melakukan segala cara termasuk kecurangan yang dirasa dapat menambah penghasilannya. Sejalan dengan teori *fraud triangle* terkait tekanan (*pressure*), jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai karyawan cenderung akan merasakan tekanan secara finansial, kemudian tekanan

inilah yang mendorong karyawan tersebut untuk melakukan kecurangan agar dapat memaksimalkan pendapatannya.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Septiana dan Prasetyo (2021), Ayuni (2022), serta Damayanti dan Pratiwi (2021) yang menyimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi. Artinya tingkat kesesuaian kompensasi yang tinggi dapat menurunkan tingkat kecenderungan akuntansi. Namun sebaliknya kompensasi yang tidak sesuai dapat meningkatkan potensi terjadinya kecurangan. Hasil yang berbeda dijelaskan oleh Anindyajati dan Yendrawati (2022), Putra dkk., (2019) serta Pramesti dan Wulanditya (2021) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Hal ini disebabkan karena adanya faktor lain yang bisa mendorong seseorang melakukan kecurangan yaitu sifat keserakahan. Dengan adanya faktor keserakahan ini meskipun seseorang mendapat kompensasi yang tinggi dia akan tetap melakukan kecurangan untuk mendapatkan keuntungan yang lebih banyak. Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H1: Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan di Perguruan Tinggi.

2.3.2 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap *Fraud* di Perguruan Tinggi

Pengendalian internal adalah sistem yang diterapkan oleh manajemen suatu perusahaan untuk memastikan tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan. Keefektifan pengendalian internal memungkinkan adanya pemeriksaan silang (*cross check*) antara satu pegawai dengan yang lainnya sehingga dapat dipastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan itu sudah sesuai perintah dan aturan serta dapat mencegah pegawai tersebut melakukan tindak kecurangan (Adam, 2022).

Pengendalian Internal yang dijalankan dengan baik terbukti dapat mengurangi tingkat kecurangan akuntansi, Namun sebaliknya apabila pengendalian internal tidak berjalan dengan baik maka dapat meningkatkan potensi terjadinya kecurangan (Wahyuni & Putra, 2022). Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Arifin dan Pertiwi (2020), Septiana dan Prasetyo (2021), Olivia dkk., (2022), Agustini dan Astika (2021) serta Fernandhitya dan Muslichah (2020) yang menyatakan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi. Artinya semakin efektif pengendalian internal yang dilakukan oleh suatu perusahaan maka potensi terjadinya kecurangan akan semakin menurun. Sebaliknya, penerapan pengendalian internal yang tidak efektif akan dapat meningkatkan kecenderungan kecurangan.

Sejalan dengan teori *fraud triangle* terkait kesempatan (*opportunity*), Pengendalian internal yang kurang efektif dapat menjadi celah bagi karyawan untuk melakukan kecurangan, dengan menerapkan pengendalian internal yang efektif celah tersebut akan tertutup sehingga memungkinkan untuk mencegah terjadinya kecurangan. Namun, hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian Mita dan Indraswarawati (2021) beserta Samanto dkk., (2022) yang menyatakan bahwa keefektifan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan akuntansi. Hal ini disebabkan karena adanya faktor lain yang dapat memicu terjadinya kecurangan akuntansi yaitu moralitas individu, seseorang dengan tingkat moralitas yang tinggi akan bekerja sebaik mungkin dengan menaati semua peraturan perusahaan yang ada dan tidak akan berani melakukan kecurangan. Sebaliknya seseorang dengan tingkat moralitas yang rendah akan tetap melakukan kecurangan meskipun pengendalian internal yang diterapkan sudah efektif. Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H2: Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan di Perguruan Tinggi.

2.3.3 Pengaruh *Whistleblowing System* Terhadap *Fraud* di Perguruan Tinggi

Whistleblowing system adalah kegiatan mengungkap tindak ilegal yang dilakukan oleh suatu anggota organisasi. Pelaku *whistleblowing system* disebut *whistleblower*, mereka adalah anggota organisasi yang melaporkan adanya tindakan kecurangan secara anonim pada *whistleblowing system* (Miceli & Near, 1985). *Whistleblowing system* merupakan bagian dari sistem pengendalian internal yang berupaya mencegah praktik kecurangan dan memperkuat penerapan praktik *good governance* (KNKG, 2008). Tuanakotta (2018) menyatakan *whistleblowing system* mampu mendeteksi adanya kecurangan sejak dini.

Suatu organisasi perlu melakukan sosialisasi kepada anggotanya untuk mendorong penggunaan saluran *whistleblowing* serta memberikan jaminan keamanan kepada pelapor agar terbebas dari ancaman (Idris & Babangida, 2021). Sistem ini tidak hanya menjadi sarana untuk menyalurkan tindakan kecurangan, namun secara tidak langsung bisa menjadi sarana pegawai untuk saling mengawasi kegiatan satu sama lain. Adanya sistem ini dapat memberikan efek takut kepada semua karyawan saat melakukan tindak kecurangan karena saat hendak melakukannya karyawan satu dengan yang lainnya sudah melakukan pengawasan.

Maulida dan Bayunitri (2021) berpendapat *whistleblowing system* yang berhasil diterapkan dengan baik dapat mendorong keberanian pegawai dalam melaporkan kecurangan kepada pihak berwenang agar terjadinya kecurangan dalam suatu organisasi dapat dicegah. Hal ini didukung oleh penelitian Mardiana dkk., (2024) serta Adnyana, dan Diatmika (2022) yang menyatakan *whistleblowing system* berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Sejalan dengan teori *fraud triangle* terkait kesempatan (*opportunity*), Penerapan *whistleblowing system* dapat menutup kesempatan terjadinya tindak kecurangan karena pelaku takut dilaporkan kepada pihak yang berwenang jika melakukan hal tersebut. Hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian Wardah dkk., (2022) serta Sujana dkk., (2020) yang menyatakan bahwa

whistleblowing system tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini terjadi karena *whistleblowing system* yang ada belum diterapkan dengan baik khususnya dalam perlindungan pelapor terkait tindakan kecurangan. Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H3: *Whistleblowing system* berpengaruh negatif terhadap kecurangan di Perguruan Tinggi.

2.3.4 Pengaruh Kultur Organisasi Terhadap *Fraud* di Perguruan Tinggi

Kultur Organisasi adalah faktor eksternal yang dapat membentuk perilaku seseorang dalam sebuah organisasi. Perilaku yang terbentuk bisa saja etis atau tidak etis (Indrapraja dkk., 2021). Sejalan dengan teori *fraud triangle*, kultur organisasi merupakan proksi dari rasionalisasi (*rationalization*). Artinya terjadi atau tidaknya *fraud* bergantung pada perilaku yang terbentuk pada suatu organisasi. Jika perilaku yang terbentuk berasal dari kultur organisasi yang etis serta menjunjung tinggi nilai - nilai kejujuran maka tindakan *fraud* tidak akan terjadi. Namun sebaliknya jika perilaku yang terbentuk berasal dari kultur organisasi yang tidak etis dan menganggap bahwa terjadinya *fraud* adalah hal yang biasa, maka kecurangan yang terjadi akan semakin banyak.

Dalam penelitiannya Dewi dan Wirakusuma (2019) menyatakan Kultur organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *fraud accounting*. Artinya semakin kuat kultur organisasi yang dimiliki maka tindakan *fraud* yang terjadi akan semakin sedikit. Sebaliknya, kultur organisasi yang lemah dapat menimbulkan kecenderungan tindakan *fraud*. Hal ini didukung oleh penelitian Adyaksana dan Sufitri (2022), Putu dkk., (2022), Indrapraja dkk., (2021), Chandrayatna dan Sari (2019), Calsia (2019), serta Rato, dkk., (2023) yang menyatakan kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Artinya kultur organisasi yang baik dapat mengurangi dan mencegah tindakan *fraud* dalam suatu organisasi.

Hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian Banowati, Utami dan Indriastuti (2022) serta Wardah dkk., (2022) yang menyatakan tidak ada hubungan antara budaya organisasi terhadap fraud. Hal ini terjadi karena budaya saling percaya belum terbentuk dengan baik. Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas maka hipotesis yang dapat diajukan adalah :

H4: Kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan di Perguruan Tinggi.

2.3.5 Pengaruh Religiusitas Terhadap *Fraud* di Perguruan Tinggi

Religiusitas berasal dari kata religi yang artinya sistem keagamaan serta keyakinan seorang hamba kepada Tuhannya (Djaelani dkk., 2022). Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan agama sebagai sistem yang mengatur kepercayaan kepada tuhan Yang Maha Esa beserta hukum kehidupan manusia dan lingkungannya. Sejalan dengan teori atribusi bahwa religiusitas merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang, karyawan yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi dalam kesehariannya akan menunjukkan perilaku yang etis. Karena mereka tahu dan yakin bahwa setiap perbuatan pasti akan mendapatkan balasan dari Tuhan masing - masing agama yang mereka peluk. Dalam agama juga sudah diajarkan mana hal-hal yang benar dan mana hal - hal yang salah, Sehingga para pemeluknya akan berbuat baik dan tidak melanggar peraturan yang sudah ada.

Dalam penelitiannya Egita dan Mahfiroh (2018) menyatakan bahwa Secara parsial religiusitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *fraud*. Artinya Semakin tinggi tingkat religiusitas yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka kecurangan (*fraud*) akan semakin menurun. Sebaliknya jika tingkat religiusitas yang dimiliki rendah, maka *fraud* yang akan terjadi semakin tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian Said dkk., (2018) yang menyatakan religiusitas secara statistik berkorelasi signifikan dan negatif. Artinya individu dengan tingkat religiusitas yang tinggi tidak akan berani melakukan tindak kecurangan.

Hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian Indrapraja dkk., (2021) juga penelitian

Nisa dan Fitriasaki (2021) yang menyatakan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap kecurangan. Hal ini kemungkinan terjadi karena hukuman atas pelanggaran agama tidak bisa dirasakan secara langsung oleh pelakunya, dengan kata lain hukuman tidak diberikan oleh Yang Maha Kuasa dalam jangka pendek melainkan jangka panjang. Oleh sebab itu dalam praktiknya masih banyak seseorang yang terlihat taat beragama namun tetap melakukan kecurangan. Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

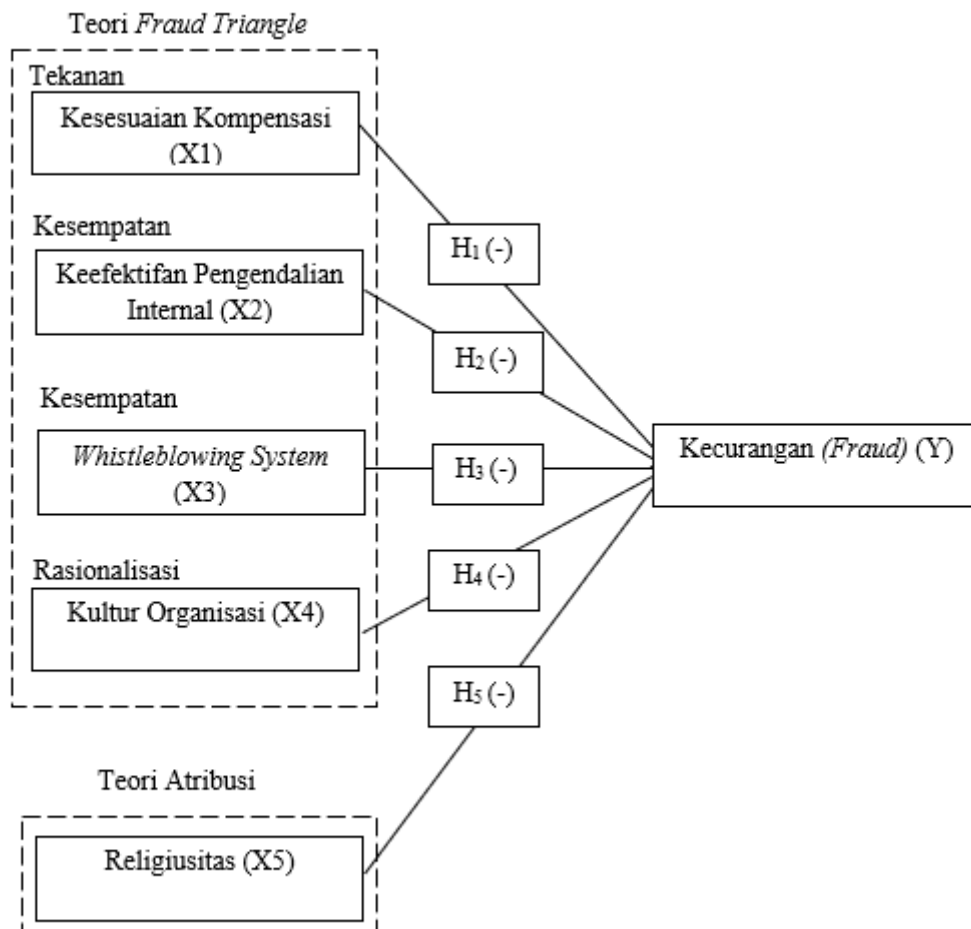
H5: Religiusitas berpengaruh negatif terhadap kecurangan di Perguruan Tinggi.

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan pada kajian hipotesis yang dikembangkan dari hasil penelitian terdahulu, maka peneliti menyusun sebuah kerangka konseptual yang dapat merepresentasikan variabel – variabel yang diduga berpengaruh terhadap kecurangan yang terjadi di perguruan tinggi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kecurangan (*fraud*), sedangkan variabel independen yang pengaruhnya diuji terdiri dari kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, *whistleblowing system*, kultur organisasi, dan religiusitas. Ada 2 bentuk kompensasi yang dapat diberikan suatu entitas kepada karyawannya yaitu kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial. Kompensasi berbentuk finansial bisa berupa gaji, upah, insentif, serta tunjangan. Sedangkan kompensasi non finansial yang diberikan bisa berbentuk fasilitas yang memadai, apresiasi atau penghargaan atas kinerja karyawan. Berdasarkan pada teori *fraud triangle* kesesuaian kompensasi merupakan proksi dari tekanan sehingga dapat diprediksikan bahwa dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka tindakan kecurangan tidak akan terjadi. Selanjutnya berdasarkan teori *fraud triangle* keefektifan pengendalian internal adalah proksi dari kesempatan sehingga dapat diprediksikan bahwa pengendalian internal yang dijalankan dengan baik dapat mengurangi tingkat kecurangan yang ada. Hal ini terjadi karena pengendalian internal yang baik akan

memungkinkan adanya pemeriksaan silang (*cross check*) antar karyawan sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa dipastikan sudah sesuai perintah dan aturan. Dengan begitu tindak kecurangan yang akan dilakukan dapat dicegah sebelum terjadi.

Whistleblowing system adalah bagian dari sistem pengendalian internal yang berupaya mencegah terjadinya praktik kecurangan. Karena sistem ini dapat mendeteksi adanya kecurangan sejak dini. Hubungan teori *fraud triangle* dengan *whistleblowing system* adalah *whistleblowing system* merupakan proksi dari kesempatan sehingga *whistleblowing system* yang diterapkan dengan baik dapat mencegah terjadinya kecurangan karena hal ini dapat mendorong keberanian pegawai dalam melaporkan kecurangan kepada pihak berwenang. kultur organisasi yang baik adalah kultur yang menjunjung tinggi nilai – nilai kejujuran. Suatu perguruan tinggi yang menjunjung asas kejujuran di dalamnya tidak akan membenarkan terjadinya tindak kecurangan dalam bentuk apa pun. Kultur organisasi adalah proksi dari rasionalisasi pada teori *fraud triangle*, sehingga dapat diprediksikan bahwa kultur organisasi yang baik mampu menekan angka terjadinya kecurangan. Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang adalah Religiusitas. Religiusitas memiliki arti keyakinan terhadap tuhan. Saat seorang merasa yakin dan percaya bahwa segala perbuatannya selalu diawasi oleh tuhan dan pasti akan mendapatkan balasan suatu hari nanti maka dia akan menunjukkan perilaku yang etis. Teori atribusi memprediksikan bahwa seorang dengan tingkat religiusitas yang tinggi tidak akan berani untuk melakukan kecurangan karena mereka tahu melakukan tindak kecurangan bukanlah hal yang baik dan jika itu dilakukan pasti akan berdosa. Selanjutnya kerangka penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabel – variabel yang sudah dijelaskan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menurut Sekaran dan Bougie (2020) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data berbentuk angka dan pada umumnya data tersebut diperoleh dari pertanyaan yang telah disusun secara terstruktur. Dalam mengumpulkan data penelitian ini menggunakan metode *survei* dengan menyebarkan kuesioner berbentuk Google formulir ke responden yakni pegawai yang bekerja di top 27 perguruan tinggi terbaik di Daerah Istimewa Yogyakarta versi UniRank 2024 yang memenuhi kriteria yang sudah ditentukan.

Metode *survei* adalah sebuah metode yang digunakan untuk memperoleh data dari suatu tempat tertentu secara ilmiah. Adapun kuesioner adalah pertanyaan secara tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya. Kuesioner inilah yang menjadi sarana responden untuk mencatat jawaban mereka (Sekaran & Bougie, 2020).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian kali ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di top 27 perguruan tinggi terbaik di Daerah Istimewa Yogyakarta versi UniRank 2024. Berikut adalah daftar perguruan tinggi yang menjadi lokasi penelitian saat ini:

Tabel 3.1: Daftar Perguruan Tinggi terbaik di Daerah Istimewa Yogyakarta versi UniRank 2024

No.	Nama Perguruan Tinggi
1.	Universitas Gadjah Mada (UGM)
2.	Universitas Negeri Yogyakarta (UNY)
3.	Universitas Islam Indonesia (UII)
4.	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY)

5.	Universitas Alma Ata Yogyakarta (UAA)
6.	Universitas Islam Negeri Sunan Kali jaga (UIN)
7.	Universitas Ahmad Dahlan (UAD)
8.	Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY)
9.	Universitas Sanata Dharma (USD)
10.	Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta (UPN)
11.	Universitas Kristen Duta Wacana (UKDW)
12.	Universitas Sarjana wiyata Taman siswa (UST)
13.	Universitas Mercu Buana Yogyakarta
14.	Institut Seni Indonesia Yogyakarta (ISI)
15.	Universitas Amikom Yogyakarta
16.	Universitas Aisyiyah Yogyakarta (Unisa)
17.	Universitas Teknologi Yogyakarta (UTY)
18.	Universitas Janabadra
19.	Universitas PGRI Yogyakarta (UPY)
20.	Universitas Teknologi Digital Indonesia (UTDI)
21.	Universitas Respati Yogyakarta (Unriyo)
22.	Universitas Cokroaminoto Yogyakarta (UCY)
23.	Universitas Proklamsi 45 (UP 45)
24.	Universitas Widya Mataram Yogyakarta
25.	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta (UNU)
26.	Universitas Kristen Immanuel (UKRIM)
27.	Universitas Gunung Kidul (UGK)

Karena populasi dalam penelitian kali ini tidak diketahui secara pasti berapa jumlahnya maka jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Roscoe. Roscoe dalam buku Sekaran dan Bougie (2020) memberikan pedoman dalam penentuan jumlah sampel menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Ukuran sampel yang layak yaitu antara 30 - 500.
2. Apabila sampel dibagi dalam kategori (misal laki - laki dan perempuan, pegawai tetap atau tidak tetap dll.) maka jumlah minimal sampel untuk setiap kategorinya adalah 30.
3. Penelitian dengan menggunakan analisis multivariate, jumlah sampelnya minimal 10 kali dari jumlah variabel yang akan diteliti.
4. Pada penelitian eksperimen yang sederhana apabila kontrol eksperimen yang digunakan ketat, maka peneliti bisa menggunakan 10 - 20 sampel.

Dalam bukunya Ferdinand (2014) Roscoe juga menyatakan bahwa jumlah sampel dapat ditentukan dengan mengalikan jumlah variabel independen penelitian sebanyak 25 kali.

Berdasarkan poin tersebut maka jumlah sampel untuk penelitian kali ini adalah :

$$= 25 \times \text{variabel independen}$$

$$= 25 \times 5$$

$$= 125$$

Dari hasil perhitungan di atas maka jumlah minimal sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 125 responden.

Metode sampling yang digunakan penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sekaran dan Bougie (2020) *purposive sampling* adalah sebuah teknik untuk menentukan sampel berdasarkan pada suatu kriteria tertentu. Adapun kriteria yang digunakan kali ini adalah

1. Responden dalam penelitian saat ini tidak memiliki batasan jabatan tertentu, artinya seluruh pegawai bisa menjadi responden.
2. Responden adalah pegawai dengan pengalaman kerja minimal 1 tahun.

Sehingga dengan begitu seluruh karyawan yang memiliki kriteria di atas merupakan sampel dalam penelitian ini.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian. Dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden maka data primer ini bisa diperoleh.
2. Data Sekunder diperoleh dari referensi buku-buku perpustakaan maupun media lain yang berhubungan dengan topik penelitian saat ini.

Kuesioner penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai skala pengukuran dengan 5 pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun item pertanyaan yang digunakan pada kuesioner penelitian ini diadaptasi dari penelitian-penelitian sebelumnya.

Untuk memastikan bahwa penyebaran kuesioner sudah dilakukan secara merata sehingga responden yang diperoleh nantinyaimbang dan memadai untuk setiap Perguruan Tingginya, maka peneliti memadukan 2 teknik penyebaran kuesioner yaitu secara *offline* dan *online*. Penyebaran kuesioner secara *offline* terlebih dahulu dilakukan dengan cara memasukkan surat ijin penelitian beserta lampiran kuesioner berbentuk fisik ke dalam perguruan tinggi tujuan yaitu top 27 perguruan tinggi terbaik di Daerah Istimewa Yogyakarta versi UniRank 2024. Pada pengantar kuesioner yang dibagikan, peneliti mencantumkan jumlah minimum responden untuk setiap perguruan tinggi yaitu 10 responden. Selanjutnya peneliti akan menunggu respon dari masing – masing perguruan tinggi selama kurang lebih 1 minggu. Jika setelah 1 minggu belum ada respon dari perguruan tinggi tujuan maka peneliti akan mencoba mengkonfirmasi ulang baik secara langsung maupun menghubungi *Contact Person* yang ada.

Penyebaran kuesioner secara *online* dilakukan peneliti dengan memanfaatkan

koneksi yang dimilikinya dengan cara menghubungi kolega, saudara ataupun teman yang memiliki kenalan yang bekerja di perguruan tinggi terdaftar dan memenuhi kriteria sebagai responden penelitian. Jika bersedia peneliti akan meminta bantuan untuk menyebarkan *link Google Form* melalui aplikasi *Whatsapp* kepada kenalan yang berpotensi menjadi responden penelitian saat ini.

3.4 Uji Coba Kuesioner (*Pilot Test*)

Sebelum kuesioner disebarkan kepada responden yang sebenarnya, terlebih dahulu penulis akan melakukan studi pendahuluan (*pilot test*) terhadap beberapa responden. *pilot test* dilakukan agar peneliti memahami tingkat kesalahan yang dilakukan saat menyusun instrumen penelitiannya melalui kepastian reliabilitas dan validitas pengukuran skala yang akan dilakukan. Dengan kata lain studi ini bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner yang sudah dibuat layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian (Herdiansyah, 2010). Jika dalam pengujian ini ditemukan adanya beberapa item yang tidak valid, maka peneliti dapat mengganti item tersebut dengan yang baru atau jika memungkinkan peneliti dapat menghapusnya dari daftar pertanyaan.

Pada *pilot test* kali ini kuesioner disebarkan pada 14 Oktober 2024 di salah satu perguruan tinggi yang masuk ke dalam top 27 perguruan tinggi terbaik di Daerah Istimewa Yogyakarta versi UniRank 2024 yaitu Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta. Responden yang dipilih untuk melaksanakan *pilot test* merupakan bagian dari sampel penelitian yaitu sebanyak 10 responden.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel terikat (dependen) baik itu mempengaruhi secara positif maupun negatif (Sekaran & Bougie, 2020).

Dalam penelitian saat ini variabel independen meliputi kesesuaian kompensasi (X1), keefektifan pengendalian internal (X2), *wishtleblowing system* (X3), kultur organisasi (X4), dan Religiusitas (X5).

3.5.1.1. Kesesuaian Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah sebuah bentuk penghargaan imbal jasa kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan untuk suatu organisasi dan bisa mencakup gaji, bonus, insentif dan komisi (Okeke & Ikechukwu, 2019). Variabel kesesuaian kompensasi penelitian ini diukur menggunakan 4 (empat) indikator yang diadaptasi dari penelitian (Aginsyah dan Mahmudi, 2021).

Dalam penelitian ini skala yang digunakan yakni skala Likert. Kategori penilaian jawaban terdiri dari sangat setuju dengan nilai 5, setuju dengan nilai 4, netral dengan nilai 3, tidak setuju dengan nilai 2, dan sangat tidak setuju dengan nilai 1. Selanjutnya 4 (empat) indikator kesesuaian kompensasi disajikan dalam tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3. 2: Indikator Kesesuaian Kompensasi

Sumber	Indikator
Kesesuaian Kompensasi (Aginsyah dan Mahmudi, 2022)	1) Di tempat saya bekerja, kompensasi keuangan diukur sesuai prestasi pekerjaan yang telah saya lakukan.
	2) Di tempat saya bekerja, promosi diberikan berdasarkan pada prestasi yang telah dicapai oleh para pegawai.
	3) Di tempat saya bekerja, apabila pegawai bekerja di luar jam kerja maka ada insentif tersendiri yang akan diberikan oleh instansi.
	4) Di tempat saya bekerja, tunjangan yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan kebutuhan.

3.5.1.2. Keefektifan Pengendalian Internal (X2)

Pengendalian internal merupakan strategi perusahaan untuk menjamin bahwa tujuan khusus suatu perusahaan akan tercapai antara lain integritas keandalan laporan keuangan,

efektivitas dan efisiensi operasional, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku (Ahmed & Muhammed, 2018). Variabel keefektifan pengendalian internal dalam penelitian ini diukur menggunakan 4 (empat) indikator yang diadaptasi dari penelitian (Aginsyah dan Mahmudi, 2021).

Dalam penelitian ini skala yang digunakan yakni skala Likert. Kategori penilaian jawaban terdiri dari sangat setuju dengan nilai 5, setuju dengan nilai 4, netral dengan nilai 3, tidak setuju dengan nilai 2, dan sangat tidak setuju dengan nilai 1. Selanjutnya 4 (empat) indikator keefektifan pengendalian internal disajikan dalam tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3.3: Indikator Keefektifan Pengendalian Internal

Sumber	Indikator
Keefektifan Pengendalian Internal (Aginsyah dan Mahmudi, 2022)	1) Di tempat saya bekerja, telah memiliki komite audit atau yang setara dengan komite audit.
	2) Di tempat saya bekerja, pemisahan kewajiban telah diterapkan secara memadai.
	3) Di tempat saya bekerja, sistem informasi sebagai bagian dari sistem pengendalian internal telah berfungsi dengan baik.
	4) Di tempat saya bekerja, pemantauan dilakukan secara periodik.

3.5.1.3. Whistleblowing System (X3)

Whistleblowing system adalah suatu sistem yang berguna untuk mengungkap adanya tindakan ilegal atau melanggar hukum dan merugikan yang dilakukan oleh pihak internal organisasi. Kegiatan *whistleblowing* ini termasuk tindakan deteksi dan minimalisir kecurangan (Wahyudi dkk., 2019). Variabel *whistleblowing system* penelitian ini diukur menggunakan 4 (empat) indikator yang diadaptasi dari penelitian (Aginsyah dan Mahmudi, 2021).

Dalam penelitian ini skala yang digunakan yakni skala Likert. Kategori penilaian jawaban terdiri dari sangat setuju dengan nilai 5, setuju dengan nilai 4, netral dengan nilai 3,

tidak setuju dengan nilai 2, dan sangat tidak setuju dengan nilai 1. Selanjutnya 4 (empat) indikator keefektifan pengendalian internal disajikan dalam tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3. 4: Indikator Whistleblowing System

Sumber	Indikator
Whistleblowing system (Aginsyah dan Mahmudi, 2022)	1) Saya tidak akan ragu untuk melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh rekan kerja saya.
	2) Saya tidak akan ragu untuk melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh bawahan saya.
	3) Saya tidak akan ragu untuk melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh atasan saya.
	4) Saya tidak akan ragu untuk melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai senior saya.

3.5.1.4. Kultur Organisasi (X4)

Kultur organisasi adalah nilai-nilai (*values*) serta kepercayaan-kepercayaan (*beliefs*) yang terbentuk pada suatu institusi/organisasi dan dipatuhi oleh seluruh anggota sebagai asas pedoman dalam bertindak dan memecahkan permasalahan organisasi tersebut (Sutrisno, 2019). Kultur organisasi juga berfungsi sebagai kompas untuk menentukan ke mana arah kultur organisasi tersebut apakah kultur yang akan terbentuk bernilai positif atau negatif. Kultur organisasi yang baik/bernilai positif dapat meminimalisir terjadinya kecurangan dan begitu pula sebaliknya. Variabel kultur organisasi penelitian ini diukur menggunakan 4 (empat) indikator yang diadaptasi dari penelitian (Aginsyah dan Mahmudi, 2021).

Dalam penelitian ini skala yang digunakan yakni skala Likert. Kategori penilaian jawaban terdiri dari sangat setuju dengan nilai 5, setuju dengan nilai 4, netral dengan nilai 3, tidak setuju dengan nilai 2, dan sangat tidak setuju dengan nilai 1. Selanjutnya 4 (empat) indikator keefektifan pengendalian internal disajikan dalam tabel 3.5 sebagai berikut :

Tabel 3.5: Indikator Kultur Organisasi

Sumber	Indikator
Kultur Organisasi (Aginsyah dan Mahmudi, 2022)	1) Saya didorong untuk berpikir kreatif saat menghadapi masalah dalam pekerjaan.
	2) Saya bekerja di lingkungan yang mengharuskan saya untuk memberikan hasil yang maksimal atas pekerjaan saya.
	3) Saya dengan pegawai lain selalu berusaha untuk saling tolong menolong bila ada yang mengalami kesulitan dalam hal pekerjaan.
	4) Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang sedang saya lakukan dan lingkungan kerja saya saat ini.

3.5.1.5. Religiusitas (X5)

Religiusitas adalah nilai-nilai keagamaan yang dimiliki oleh seseorang. Nilai - nilai agama tersebut mengacu pada keyakinan yang tidak hanya diucapkan dengan lidah melainkan dibenarkan dalam hati dan diwujudkan dalam aktivitas sehari-hari (Nisa & Fitriasari, 2021). Variabel religiusitas penelitian ini diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang diadaptasi dari penelitian Widhyatmika dkk. (2023).

Dalam penelitian ini skala yang digunakan yakni skala Likert. Kategori penilaian jawaban terdiri dari sangat setuju dengan nilai 5, setuju dengan nilai 4, netral dengan nilai 3, tidak setuju dengan nilai 2, dan sangat tidak setuju dengan nilai 1. Selanjutnya 4 (empat) indikator keefektifan pengendalian internal disajikan dalam tabel 3.6 sebagai berikut :

Tabel 3.6: Indikator Religiusitas

Sumber	Indikator
Religiusitas (Widhyatmika dkk., 2023).	1) Saya meyakini bahwa Tuhan yang saya imani selalu mengawasi setiap hal yang saya lakukan.
	2) Menurut saya mempelajari nilai-nilai keagamaan sejak dini merupakan hal penting.

	3) Penting bagi saya untuk mendalami dan mengamalkan kepercayaan yang saya yakini dalam kehidupan, misalnya mengamalkan ajaran tentang kejujuran dan melaporkan kemungkaran yang terjadi.
	4) Saya yakin bahwa perbuatan baik yang saya lakukan akan membawa saya ke surga dan perbuatan buruk yang saya lakukan akan membawa saya ke neraka.

3.5.2 Variabel Dependen

Variabel dependen disebut juga variabel terikat menurut Sekaran dan Bougie (2020) variabel ini adalah pusat dari penelitian atau variabel ini disebut juga sebagai faktor utama dalam melakukan investigasi. Kecurangan pada perguruan tinggi menjadi variabel dependen pada penelitian saat ini.

3.5.2.1. Kecurangan (Fraud) (Y)

Kecurangan (fraud) merupakan penipuan yang sengaja dilakukan yang menimbulkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan tersebut dan memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan. Kecurangan umumnya terjadi karena adanya tekanan untuk melakukan penyelewengan atau dorongan untuk memanfaatkan kesempatan yang ada dan adanya pembenaran (diterima secara umum) terhadap tindakan tersebut (Sirajuddin, 2019). Fokus penelitian kali ini adalah *fraud* dalam kategori korupsi dan suap. Rachman dan Yuntho (2023) selaku anggota badan pekerja *Indonesia Corruption Watch* (ICW) melaporkan bahwa pada tahun 2023 setidaknya terdapat 37 kasus dugaan perguruan tinggi. Kerugian negara yang disebabkan mencapai Rp. 218.804. miliar sedangkan kerugian negara akibat kasus suap mencapai Rp. 1,78 miliar. Variabel kecurangan penelitian ini diukur menggunakan 4 (empat) indikator yang diadaptasi dari penelitian (Aginsyah dan Mahmudi, 2021).

Dalam penelitian ini skala yang digunakan yakni skala Likert. Kategori penilaian jawaban terdiri dari sangat setuju dengan nilai 5, setuju dengan nilai 4, netral dengan nilai 3, tidak setuju dengan nilai 2, dan sangat tidak setuju dengan nilai 1. Selanjutnya 4 (empat)

indikator keefektifan pengendalian internal disajikan dalam tabel 3.8 sebagai berikut :

Tabel 3.7: Indikator Kecurangan (Fraud)

Sumber	Indikator
Kecurangan (<i>fraud</i>) (Aginsyah dan Mahmudi, 2022)	1) Di tempat saya bekerja, harga beli peralatan/perlengkapan kantor yang dilaporkan lebih tinggi dari harga aslinya untuk tujuan tertentu adalah hal yang wajar.
	2) Di tempat saya bekerja, menggunakan kuitansi kosong atas pembelian bahan perlengkapan kantor adalah hal yang wajar.
	3) Di tempat saya bekerja, meminjam uang di bank atas nama instansi untuk keperluan pribadi adalah hal yang wajar.
	4) Di tempat saya bekerja, memberikan sisa anggaran kepada pegawai sebagai bonus adalah hal yang wajar.

3.6 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian kuesioner dan kuesioner disebarakan secara online dalam bentuk *Google Form* kepada responden yaitu pegawai yang bekerja di top 27 perguruan tinggi terbaik di Daerah Istimewa Yogyakarta versi UniRank 2024 dan memenuhi kriteria yang sudah ditentukan. Dalam penelitian ini pengukuran variabel dilakukan dengan mengadopsi pertanyaan dari beberapa penelitian terdahulu. Daftar pernyataan kuesioner yang digunakan merupakan adopsi dari penelitian Aginsyah dan Mahmudi (2022) dan Widhyatmika dkk. (2023).

3.7 Metode Analisis Data

Berdasarkan pada tujuan serta hipotesis penelitian, analisis data ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis diuji menggunakan program SPSS versi 30. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda untuk memperoleh gambaran menyeluruh terkait hubungan antar variabelnya. Terlebih dahulu data akan dianalisis dengan uji asumsi klasik yaitu normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif memiliki fungsi yakni memberikan gambaran atau deskripsi akan suatu data yang dilihat dari rata-rata (*mean*), varian, maksimum, minimum, *sum average*, *range*, kurtosis dan *skewness* (Ghazali, 2021). Uji ini dilakukan untuk mendeskripsikan sebuah informasi agar informasi tersebut mudah dipahami.

3.7.2 Uji Kualitas Data

3.7.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut (Ghozali, 2021) kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur menggunakan kuesioner tersebut. Uji validitas dapat diukur dengan menggunakan *Pearson Correlation Coefficient* yang menilai hubungan pada setiap pertanyaan suatu variabel dengan total skor pertanyaan tersebut. Apabila hubungan sebuah variabel dan data tersebut memperoleh nilai di bawah 5% maka data tersebut dinyatakan valid serta begitu pula sebaliknya (Ghazali, 2021).

3.7.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas penelitian ini dilakukan untuk mengukur stabilitas kuesioner yang menjadi indikator dari suatu variabel. Menurut Ghozali (2021) kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila responden dapat menjawab sebuah pertanyaan dengan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabel atau tidaknya suatu variabel data diuji dengan melakukan uji statistik menggunakan *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* nya menunjukkan $>0,70$ (Ghazali, 2021).

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Tujuan dari uji asumsi klasik ini yaitu untuk menguji apakah data yang telah dikumpulkan oleh peneliti memiliki kualitas yang baik atau buruk. Kategori data yang baik adalah data yang telah memenuhi seluruh kriteria asumsi klasik (Ghazali, 2021). Pada penelitian kali ini uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.7.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghazali (2021) memiliki tujuan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual terdistribusi normal. Pengujian ini menggunakan uji normal Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 0,05. Keputusan diambil berdasarkan kriteria sebagai berikut:

1) Jika nilai signifikansi $>0,05$ atau 5% maka data dinyatakan terdistribusi normal.

Namun sebaliknya,

2) Jika nilai signifikansi $<0,05$ atau 5% maka data dinyatakan tidak terdistribusi normal.

3.7.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada suatu model regresi terdapat korelasi atau hubungan antar variabel bebas (independen). Model regresi dapat dinyatakan baik apabila tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghazali, 2021). Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidak multikolinearitas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Dengan persamaan ($VIF = 1/Tolerance$) maka nilai *tolerance* yang rendah akan memberikan nilai VIF yang tinggi. Nilai *cut off* yang biasa digunakan untuk mengetahui adanya multikolinearitas adalah sebagai berikut nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Keputusan yang akan diambil nanti berdasarkan pada kriteria berikut:

- 1) Jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau *VIF* ≥ 10 , maka data diindikasikan bahwa terjadi multikolinieritas. Namun sebaliknya,
- 2) Jika nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau *VIF* ≤ 10 , maka data diindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3.7.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi ditemukan ke tidak samaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas terjadi apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak tetap dan jika hasilnya tetap maka disebut homoskedastisitas. Model regresi dapat dinyatakan baik apabila homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghazali, 2021). Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda dapat dilihat dari residualnya.

Dalam penelitian kali ini pengujian akan dilakukan dengan uji *Glejser* yakni meregresikan semua nilai mutlak residual pada variabel independen. Apabila nilai signifikansi $>0,05$ atau 5% maka dapat diindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun sebaliknya apabila nilai signifikansi $<0,05$ atau 5% maka dapat diindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Pengujian Hipotesis

3.7.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini terdapat lima variabel independen dan satu variabel dependen maka, metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda (*multiple regression*). Metode ini merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghazali, 2021).

Hasil dari analisis ini akan menguji seberapa besar pengaruh kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, *whistleblowing system*, kultur organisasi, religiusitas terhadap kecurangan (*fraud*) di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta. Di bawah ini merupakan persamaan dari regresi linear berganda tersebut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan:

Y= Kecurangan (*fraud*) di perguruan tinggi

α = Konstanta

β_1 - β_5 = Koefisien regresi

X1= Kesesuaian kompensasi

X2= Keefektifan pengendalian internal

X3= *Whistleblowing system*

X4= Kultur organisasi

X5= Religiusitas

e= *Error terms*

3.7.4.2 Uji Statistik T

Uji statistik T dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (independen) secara individu memiliki pengaruh positif atau negatif terhadap variabel terikat (dependen) (Gujarati & Porter, 2012) Hipotesis dalam pengujian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Jika $H_0 : \beta_0 - \beta_5 \geq 0$ maka variabel bebas memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel terikat namun sebaliknya.
- 2) Jika $H_a : \beta_0 - \beta_5 < 0$ maka variabel bebas memiliki pengaruh yang negatif terhadap

variabel terikat

Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian ini yaitu :

- H_0 tidak didukung apabila nilai t-hitung $>$ nilai t- tabel
- H_0 didukung apabila nilai t-hitung $<$ nilai t- tabel

Jika H_0 tidak didukung artinya variabel bebas memiliki pengaruh negatif terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika H_0 didukung artinya variabel bebas memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat.

3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan keterbatasan pada kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Jika Nilai R^2 mendekati 1 artinya variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghazali, 2021).

3.7.4.4 Uji F

Uji F atau uji *goodness of fit* dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (dependen) secara bersamaan memiliki pengaruh baik secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) (Gujarati & Porter, 2012). Hipotesis dalam pengujian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Jika $H_0 : \beta_0 = \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$, artinya variabel independen secara bersamaan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $H_1 : \beta_0 \neq \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq 0$, artinya variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian ini yaitu :

- H_0 tidak signifikan (didukung) apabila $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$
- H_0 signifikan (tidak didukung) apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor - faktor yang menyebabkan terjadinya tindakan kecurangan di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah sampel sebanyak 165 responden. Pengumpulan data penelitian dilakukan sejak tanggal 1 Januari 2025 hingga 31 Januari 2025. Penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* maupun *offline* yang diukur menggunakan skala likert 1 - 5. Sampel penelitian saat ini adalah karyawan yang bekerja di top 27 perguruan tinggi versi Unirank 2024. Dalam penelitian ini terdapat 5 variabel independen yaitu kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, *whistleblowing system*, kultur organisasi, religiusitas, dan satu variabel dependen yaitu kecurangan (*fraud*).

4.1. Pilot Test

Sebagai tahapan awal pada penelitian, kuesioner yang telah dibuat terlebih dahulu di uji coba kan kepada 10 responden. Hasil uji coba yang valid dan akurat menjadikan instrumen penelitian (kuesioner) layak untuk disebarluaskan ke seluruh responden yang menjadi sampel penelitian saat ini.

4.1.1 Uji Validitas *Pilot Test*

Uji validitas pada *pilot test* bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas dari sebuah data yang akan didistribusikan untuk responden melalui kuesioner penelitian. Sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila semua item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat mengukur aspek yang akan diteliti secara akurat (Ghazali, 2021).

Jumlah responden (n) untuk *pilot test* diketahui berjumlah 10 orang. Instrumen penelitian pada *pilot test* kali ini akan diuji dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$). Nilai r tabel untuk nilai df 8 ($df = n - 2$) pada tingkat signifikansi 5 % (0,05) adalah sebesar 0,632. Pertanyaan yang valid adalah pertanyaan yang memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel. Jika nilai r hitung nya lebih rendah dari nilai r tabel maka pertanyaan tersebut tidak

valid. Hasil uji validitas pada *pilot test* untuk setiap item pertanyaannya dapat dilihat pada tabel

4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1: Hasil Uji Validitas Pilot Test

Variabel	Kode	Item Pertanyaan	R. Hitung	R. Tabel 0,05	Keterangan
Kesesuaian Kompensasi (X1)	X1.1	Di tempat saya bekerja, kompensasi keuangan diukur sesuai prestasi pekerjaan yang telah saya lakukan.	0,901	0,632	Valid
	X1.2	Di tempat saya bekerja, promosi diberikan berdasarkan pada prestasi yang telah dicapai oleh para pegawai.	0,919	0,632	Valid
	X1.3	Di tempat saya bekerja, apabila pegawai bekerja di luar jam kerja maka ada insentif tersendiri yang akan diberikan oleh instansi.	0,836	0,632	Valid
	X1.4	Di tempat saya bekerja, tunjangan yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan kebutuhan.	0,767	0,632	Valid
Keefektifan Pengendalian Internal (X2)	X2.1	Di tempat saya bekerja, telah memiliki komite audit atau yang setara dengan komite audit.	0,951	0,632	Valid
	X2.2	Di tempat saya bekerja, pemisahan kewajiban telah diterapkan secara memadai.	0,925	0,632	Valid
	X2.3	Di tempat saya bekerja, sistem informasi sebagai bagian dari sistem pengendalian internal telah berfungsi dengan baik.	0,966	0,632	Valid
	X2.4	Di tempat saya bekerja, pemantauan dilakukan secara periodik.	0,704	0,632	Valid
Whistleblowing System (X3)	X3.1	Saya tidak akan ragu untuk melaporkan tindakan	0,968	0,632	Valid

Variabel	Kode	Item Pertanyaan	R. Hitung	R. Tabel 0,05	Keterangan
		kecurangan yang dilakukan oleh rekan kerja saya.			
	X3.2	Saya tidak akan ragu untuk melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh bawahan saya.	0,968	0,632	Valid
	X3.3	Saya tidak akan ragu untuk melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh atasan saya.	0,972	0,632	Valid
	X3.4	Saya tidak akan ragu untuk melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai senior saya.	0,884	0,632	Valid
Kultur Organisasi (X4)	X4.1	Saya didorong untuk berpikir kreatif saat menghadapi masalah dalam pekerjaan.	0,948	0,632	Valid
	X4.2	Saya bekerja di lingkungan yang mengharuskan saya untuk memberikan hasil yang maksimal atas pekerjaan saya.	0,939	0,632	Valid
	X4.3	Saya dengan pegawai lain selalu berusaha untuk saling tolong menolong bila ada yang mengalami kesulitan dalam hal pekerjaan.	0,965	0,632	Valid
	X4.4	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang sedang saya lakukan dan lingkungan kerja saya saat ini.	0,977	0,632	Valid
Religiusitas (X5)	X5.1	Saya meyakini bahwa Tuhan yang saya imani selalu mengawasi setiap hal yang saya lakukan.	0,968	0,632	Valid
	X5.2	Menurut saya mempelajari nilai-nilai keagamaan sejak dini merupakan hal penting.	0,968	0,632	Valid

Variabel	Kode	Item Pertanyaan	R. Hitung	R. Tabel 0,05	Keterangan
	X5.3	Penting bagi saya untuk mendalami dan mengamalkan kepercayaan yang saya yakini dalam kehidupan, misalnya mengamalkan ajaran tentang kejujuran dan melaporkan kemungkaran yang terjadi.	0,952	0,632	Valid
	X5.4	Saya yakin bahwa perbuatan baik yang saya lakukan akan membawa saya ke surga dan perbuatan buruk yang saya lakukan akan membawa saya ke neraka.	0,952	0,632	Valid
Kecurangan (<i>Fraud</i>) (Y)	Y1	Di tempat saya bekerja, harga beli peralatan/perlengkapan kantor yang dilaporkan lebih tinggi dari harga aslinya untuk tujuan tertentu adalah hal yang wajar.	0,952	0,632	Valid
	Y2	Di tempat saya bekerja, menggunakan kuitansi kosong atas pembelian bahan perlengkapan kantor adalah hal yang wajar.	0,955	0,632	Valid
	Y3	Di tempat saya bekerja, meminjam uang di bank atas nama instansi untuk keperluan pribadi adalah hal yang wajar.	0,911	0,632	Valid
	Y4	Di tempat saya bekerja, memberikan sisa anggaran kepada pegawai sebagai bonus adalah hal yang wajar.	0,849	0,632	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan *software* IBM SPSS versi 30, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.1 di atas nilai R-hitung untuk semua item pertanyaan pada setiap variabel penelitian menunjukkan hasil yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai

R-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini sudah memenuhi kriteria untuk dinyatakan valid sehingga layak didistribusikan ke seluruh responden yang menjadi sampel penelitian.

4.1.2 Uji Reliabilitas *Pilot Test*

Uji reliabilitas pada pilot test bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi dan stabilitas jawaban dari setiap butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan setelah seluruh item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid berdasarkan pada uji validitas sebelumnya. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang memiliki jawaban konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabel atau tidaknya suatu variabel data diuji dengan melakukan uji statistik menggunakan *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* nya menunjukkan $>0,70$. Hasil uji reliabilitas *pilot test* disajikan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4. 2 : Hasil Uji Reliabilitas *Pilot Test*

Variable	N = 10		Rule Of Thumb	Keterangan
	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach alpha		
Kesesuaian Kompensasi (X1)	4	0,875	0,7	Reliabel
Keefektifan Pengendalian Internal (X2)	4	0,915	0,7	Reliabel
<i>Whistleblowing System</i> (X3)	4	0,962	0,7	Reliabel
Kultur Organisasi (X4)	4	0,960	0,7	Reliabel
Religiusitas (X5)	4	0,972	0,7	Reliabel
Kecurangan (<i>Fraud</i>) (Y)	4	0,930	0,7	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan *software* IBM SPSS versi 30, 2025

Tabel 4.2 di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas setiap variabel penelitian menghasilkan

nilai *cronbach's alpha* lebih tinggi dari 0,7. Hal ini membuktikan bahwa semua variabel independen pada penelitian ini sudah sesuai dan layak untuk diuji pengaruhnya terhadap variabel dependen kecurangan (*fraud*). Oleh karena itu, kuesioner yang telah digunakan dalam *pilot test* ini sudah dapat didistribusikan secara luas kepada responden yang akan menjadi sampel penelitian saat ini.

Berdasarkan pada hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dengan menggunakan *pilot test*, maka berikut adalah tabel yang menyajikan tanggapan responden mengenai kuesioner yang disebar.

Tabel 4. 3: Tanggapan Responden Pada Uji Coba Kuesioner

No.	Keterangan	Komentar Responden
1.	R 1	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam penulisan petunjuk umum perlu dirapikan lagi dengan memberikan no urut 1,2,3 dst. • Item pertanyaan no 4 pada variabel religiusitas terlalu berbeda dengan item pertanyaan yang lain. Seharusnya pertanyaan menjurus kepada perilaku sehari – hari. • Informasi terkait strata lulusan pada identitas responden apakah mendukung penelitian? atau malah sebaiknya memasukkan pertanyaan terkait status kepegawaian apakah tetap atau tidak tetap?
2.	R 2	<ul style="list-style-type: none"> • Saya memahami pertanyaan yang ditanyakan dalam kuesioner ini.
3.	R 3	<ul style="list-style-type: none"> • Item pertanyaan mudah dimengerti dan dipahami.
4.	R 4	<ul style="list-style-type: none"> • Pilihan jawaban terkait identitas responden sebaiknya dibuat sejajar dengan pertanyaannya.
5.	R 5	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat beberapa kesalahan dalam penulisan. • Item pertanyaan no 2 pada variabel pengendalian internal kurang jelas, maksud dari kewajiban disini adalah kewajiban yang seperti apa ?
6.	R 6	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat beberapa kesalahan dalam penulisan. • Item pertanyaan no 2 pada variabel pengendalian internal kurang jelas, maksud dari kewajiban disini adalah kewajiban yang seperti apa ?
7.	R 7	<ul style="list-style-type: none"> • Item pertanyaan no 1 pada variabel kecurangan (<i>fraud</i>) kurang jelas, pencatatan yang dimaksud adalah saat penganggaran atau pelaporan?

No.	Keterangan	Komentar Responden
8.	R 8	<ul style="list-style-type: none"> Pilihan jenis kelamin pada identitas responden sebaiknya diganti dari Pria atau Wanita menjadi Laki – laki atau Perempuan.
9.	R 9	<ul style="list-style-type: none"> Kuesionernya sudah mudah dimengerti dan pilihan jawabannya juga sudah bisa mewakili.
10.	R 10	<ul style="list-style-type: none"> Item pertanyaan pada kuesioner mudah dimengerti dan pengisiannya juga gampang.

4.2. Hasil Pengumpulan Data

Penelitian saat ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan survei dalam bentuk kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Pendistribusian kuesioner dilakukan dengan 2 cara yaitu *online* dan *offline*. Pendistribusian secara *online* dilakukan oleh peneliti dengan cara menghubungi rekan kerja, teman, saudara maupun keluarga lewat aplikasi *Whatsapp* guna meminta bantuan membagikan *link Google form* kuesioner penelitian kepada responden yang sesuai dengan kriteria responden penelitian ini. Pendistribusian secara *offline* dilakukan oleh peneliti dengan cara memasukkan surat ijin penelitian ke perguruan tinggi yang menjadi tujuan penelitian. Surat ijin yang dikirimkan berisi lampiran berupa contoh kuesioner berbentuk *hard file* dan *barcode* yang berisi *link Google form* kuesioner penelitian. Hal ini ditujukan agar pengisian kuesioner oleh responden menjadi lebih mudah dan efisien. Selanjutnya hasil pengumpulan data dapat dilihat dalam tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4. 4: Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Total seluruh kuesioner yang diisi oleh responden	185	100%
Kuesioner yang diisi secara <i>online</i>	170	92%
Kuesioner yang diisi secara <i>offline</i>	15	8%
Kuesioner yang tidak sesuai kriteria	20	11%
Kuesioner yang sesuai kriteria dan diolah	165	89%

Sumber: Data primer diolah dengan *software* IBM SPSS versi 30, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui total keseluruhan kuesioner penelitian yang diisi oleh responden adalah 185 kuesioner dengan persentase sebesar 100%. Sebanyak 170 kuesioner atau sebesar 92% diberikan responden secara *online* dan 15 kuesioner atau sebesar 8% lainnya diisi secara *offline*. Dari 185 kuesioner yang ada sejumlah 20 kuesioner atau sebesar 11% dinyatakan tidak sesuai kriteria. Kuesioner yang tidak sesuai kriteria adalah kuesioner yang diisi oleh pegawai yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun. Dengan demikian kuesioner yang sesuai kriteria dan dapat diolah berjumlah 165 kuesioner atau sebesar 89%. Jumlah minimal sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini berjumlah 125 sampel, maka jumlah sampel yang ada saat ini sudah memenuhi syarat minimal sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis.

4.3. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk menyajikan informasi umum terkait data dari sampel penelitian. Informasi umum yang disajikan pada penelitian ini terdiri dari mean, nilai minimum (nilai terendah), nilai maksimum (nilai tertinggi), dan standar deviasi. Statistik deskriptif juga dapat mengukur tingkat presisi data yang diteliti serta dapat mengidentifikasi adanya variasi maupun penyimpangan dalam data set. Sehingga informasi terkait distribusi dan kualitas data tersebut dapat membantu peneliti saat melakukan analisis lebih lanjut.

Penelitian ini memiliki 5 variabel independen (X) dan 1 variabel dependen (Y) yaitu kesesuaian kompensasi (X1), keefektifan pengendalian internal (X2), *whistleblowing system* (X3), kultur organisasi (X4), religiusitas (X5), dan kecurangan (*fraud*) (Y). Selanjutnya hasil analisis statistik deskriptif disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 5: Analisis Statistik Deskriptif

	n	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kesesuaian Kompensasi (X1)	165	4,00	20,00	14,4364	3,43279

Keefektifan Pengendalian Internal (X2)	165	7,00	20,00	15,3636	2,92193
<i>Whistleblowing System</i> (X3)	165	7,00	20,00	15,6667	2,75046
Kultur Organisasi (X4)	165	11,00	20,00	17,3818	1,97692
Religiusitas (X5)	165	10,00	20,00	18,9030	1,79166
Kecurangan (<i>Fraud</i>) (Y)	165	4,00	20,00	6,5697	2,85038
Valid N (Listwise)	165				

Sumber: Data primer diolah dengan *software* IBM SPSS versi 30, 2025

1. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif di atas dapat dilihat bahwa variabel kesesuaian kompensasi (X1) memiliki nilai terendah sebesar 4,00, nilai tertinggi sebesar 20,00 dengan nilai rata – rata (mean) sebesar 14,4364 dan nilai standar deviasi sebesar 3,43279. Nilai standar deviasi yang lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata – rata membuktikan bahwa variabel kesesuaian kompensasi memiliki data yang tidak variatif. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian yang sama dan tidak jauh berbeda antara satu dengan yang lainnya.
2. Hasil analisis statistik deskriptif di atas menunjukkan bahwa variabel keefektifan pengendalian internal (X2) memiliki nilai terendah sebesar 7,00, nilai tertinggi sebesar 20,00 dengan nilai rata – rata (mean) sebesar 15,3636 dan nilai standar deviasi sebesar 2,92193. Nilai standar deviasi yang lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata – rata membuktikan bahwa variabel keefektifan pengendalian internal memiliki data yang tidak variatif. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian yang diberikan oleh responden relatif sama sehingga distribusi nilai untuk variabel ini cenderung homogen.
3. Hasil analisis statistik deskriptif di atas menunjukkan bahwa variabel *whistleblowing system* (X3) memiliki nilai terendah sebesar 7,00, nilai tertinggi sebesar 20,00 dengan nilai rata – rata (mean) sebesar 15.6647 dan nilai standar deviasi sebesar 2,75046. Nilai standar

deviasi yang lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata – rata membuktikan bahwa variabel *whistleblowing system* memiliki data yang tidak variatif. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang cenderung sama terkait variabel ini, sehingga penilaian yang diberikan juga tidak bervariasi.

4. Hasil analisis statistik deskriptif di atas menunjukkan bahwa variabel kultur organisasi (X4) memiliki nilai terendah sebesar 11,00, nilai tertinggi sebesar 20,00 dengan nilai rata – rata (mean) sebesar 17,3818 dan nilai standar deviasi sebesar 1,97692. Nilai standar deviasi yang lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata – rata membuktikan bahwa variabel kultur organisasi memiliki data yang tidak variatif. Hal ini menunjukkan adanya kesamaan persepsi antar responden terkait kultur organisasi yang ada di lingkungannya, sehingga penilaian yang diberikan juga relatif sama antara satu dengan lainnya.
5. Hasil analisis statistik deskriptif di atas menunjukkan bahwa variabel religiusitas (X5) memiliki nilai terendah sebesar 10,00, nilai tertinggi sebesar 20,00 dengan nilai rata – rata (mean) sebesar 18,9030 dan nilai standar deviasi sebesar 1,79166. Nilai standar deviasi yang lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata – rata membuktikan bahwa variabel religiusitas memiliki data yang tidak variatif. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian saat ini memiliki tingkatan religiusitas yang sama sehingga penilaian yang diberikan pun juga cenderung bersifat homogen.
6. Hasil analisis statistik deskriptif di atas menunjukkan bahwa variabel kecurangan (*fraud*) (Y) memiliki nilai terendah sebesar 4,00, nilai tertinggi sebesar 20,00 dengan nilai rata – rata (mean) sebesar 6,5697 dan nilai standar deviasi sebesar 2,85038. Nilai standar deviasi yang lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata – rata membuktikan bahwa variabel kecurangan (*fraud*) (Y) memiliki data yang tidak variatif. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang sama untuk variabel ini.

4.4. Deskripsi Data Responden

Deskripsi data responden menyajikan beberapa informasi mengenai kondisi responden penelitian saat ini.

4.4.1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil kuesioner yang diolah, ada dua kategori jenis kelamin responden penelitian saat ini yaitu laki - laki dan perempuan. Tabel 4.6 di bawah ini menyajikan informasi terkait jenis kelamin responden.

Tabel 4. 6: Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki - Laki	86	52%
Perempuan	79	48%
Total	165	100%

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa sebanyak 86 responden (52%) yang mengisi kuesioner penelitian saat ini berjenis kelamin laki - laki. Sedangkan untuk responden berjenis kelamin perempuan yang ikut berpartisipasi mengisi kuesioner ada 79 responden (48%).

4.4.2. Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil kuesioner yang diolah, Tabel 4.7 di bawah ini menyajikan informasi mengenai deskripsi usia seluruh responden.

Tabel 4. 7: Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20 – 30 Tahun	81	49%
31 – 40 Tahun	44	27%
> 40 Tahun	40	24%
Total	165	100%

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa mayoritas usia responden penelitian saat ini adalah 20 - 30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 81 responden (49%). Untuk responden yang berusia 31 - 40 tahun memiliki persentase sebesar 27% dengan jumlah responden 44 responden.

Sedangkan 40 responden lainnya atau sebesar 24% berusia lebih dari 40 tahun.

4.4.3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil kuesioner yang diolah, Tabel 4.8 di bawah ini menyajikan informasi mengenai deskripsi tingkat pendidikan seluruh responden.

Tabel 4. 8: Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA / Sederajat	13	8%
D3	18	11%
D4 / S1	115	70%
S2	17	10%
S3	2	1%
Total	165	100%

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/ sederajat berjumlah 13 orang (8%). Sebanyak 18 orang (11%) memiliki tingkat pendidikan terakhir D3. Mayoritas responden yang mengisi kuesioner penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir D4/S1 dengan jumlah responden sebanyak 115 (70%). Untuk responden dengan tingkat pendidikan terakhir S2 ada 17 responden (10%) yang ikut berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian ini. Terakhir ada 2 (1%) responden dengan pendidikan terakhir S3.

4.4.4. Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil kuesioner yang diolah, Tabel 4.9 di bawah ini menyajikan informasi mengenai deskripsi masa kerja seluruh responden.

Tabel 4. 9: Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1 – 5 Tahun	77	47%
> 5 Tahun	88	53%
Total	165	100%

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian saat ini memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 53% atau 88 responden. 47%

sisanya atau sebanyak 77 responden memiliki masa kerja 1-5 tahun.

4.4.5. Berdasarkan Perguruan Tinggi Tempat Bekerja

Berdasarkan hasil kuesioner yang diolah, Tabel 4.10 di bawah ini menyajikan informasi mengenai deskripsi perguruan tinggi tempat responden bekerja.

Tabel 4. 10: Klasifikasi Responden Berdasarkan Perguruan Tinggi Tempat Bekerja

Perguruan Tinggi Tempat Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Universitas Gadjah Mada	17	10%
Universitas Negeri Yogyakarta	1	1%
Universitas Islam Indonesia	19	12%
Universitas Islam Negeri Sunan Kali jaga	9	5%
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	20	12%
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta	3	2%
Institut Seni Indonesia Yogyakarta	1	1%
Universitas Ahmad Dahlan	7	4%
Universitas Aisyiyah Yogyakarta	3	2%
Universitas Alma Ata Yogyakarta	1	1%
Universitas Amikom Yogyakarta	2	1%
Universitas Cokroaminoto Yogyakarta	12	7%
Universitas Gunung Kidul	4	2%
Universitas Janabadra	5	3%
Universitas Mercu Buana Yogyakarta	1	1%
Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta	32	19%
Universitas PGRI Yogyakarta	4	2%
Universitas Respati Yogyakarta	3	2%
Universitas Sarjana wiyata Taman siswa	5	3%
Universitas Teknologi Yogyakarta	1	1%
Universitas Widya Mataram Yogyakarta	15	9%
Total	165	100%

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel di atas memetakan perguruan tinggi tempat responden bekerja. Sebanyak 17 responden dengan persentase 10% berasal dari Universitas Gadjah Mada. 1 responden (1%)

bekerja di Universitas Negeri Yogyakarta. Sebanyak 19 responden dengan persentase 12% bekerja di Universitas Islam Indonesia. 9 responden (5%) bekerja di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. 20 responden (12%) bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. 3 responden (2%) berasal dari Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta. Ada 1 responden (1%) berasal dari Institut Seni Indonesia Yogyakarta. 3 responden (2%) bekerja di Universitas Aisyiyah Yogyakarta. Dari Universitas Ahmad Dahlan sebanyak 7 responden (4%) ikut berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian. 1 responden (1%) bekerja di Universitas Alma Ata. 2 responden (1%) merupakan pegawai yang bekerja di Universitas Amikom Yogyakarta. Sebanyak 12 responden (7%) berasal dari Universitas Cokroaminoto Yogyakarta. 4 responden (12%) bekerja di Universitas Gunung Kidul. 5 responden (3%) bekerja di Universitas Janabadra. Dari Universitas Mercu Buana ada 1 responden (1%) yang mengisi kuesioner penelitian. Sebagian besar responden berasal dari Universitas Nahdlatul Ulama dengan total 32 responden (19%). terdapat 4 responden (2%) yang bekerja di Universitas PGRI Yogyakarta. 3 responden (2%) bekerja di Universitas Respati Yogyakarta. Dari Universitas Sarjana Wiyata Taman Siswa ada 5 responden (3%) yang berpartisipasi dalam penelitian ini. 1 responden (1%) bekerja di Universitas Teknologi Yogyakarta. Terakhir terdapat 15 responden (9%) yang bekerja di Universitas Widya Mataram.

4.5. Hasil Uji Kualitas Data

4.5.1. Uji Validitas Data

Pada proses pengumpulan data, keabsahan dan ketepatan instrumen pada sebuah kuesioner penelitian dievaluasi melalui uji validitas. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan setiap item pertanyaan pada kuesioner penelitian dapat mengukur aspek yang akan diteliti secara tepat dan akurat.

Pada penelitian ini uji validitas yang dilakukan adalah uji Pearson Correlation Coefficient dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$). Nilai r tabel untuk nilai df 163 ($df = n -$

2) pada tingkat signifikansi 5 % (0,05) adalah sebesar 0,153. Pengujian ini membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pertanyaan yang valid adalah pertanyaan yang memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel. Jika nilai r hitungnya lebih rendah dari nilai r tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid. Hasil uji validitas data untuk setiap item pertanyaannya dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4. 11: Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Kode	R. Hitung	R. Tabel 0,05	Keterangan
Kesesuaian Kompensasi (X1)	X1.1	0,851	0,153	Valid
	X1.2	0,812	0,153	Valid
	X1.3	0,722	0,153	Valid
	X1.4	0,803	0,153	Valid
Keefektifan Pengendalian Internal (X2)	X2.1	0,804	0,153	Valid
	X2.2	0,784	0,153	Valid
	X2.3	0,814	0,153	Valid
	X2.4	0,844	0,153	Valid
<i>Whistleblowing System</i> (X3)	X3.1	0,935	0,153	Valid
	X3.2	0,936	0,153	Valid
	X3.3	0,941	0,153	Valid
	X3.4	0,958	0,153	Valid
Kultur Organisasi (X4)	X4.1	0,828	0,153	Valid
	X4.2	0,728	0,153	Valid
	X4.3	0,688	0,153	Valid
	X4.4	0,751	0,153	Valid
Religiusitas (X5)	X5.1	0,836	0,153	Valid
	X5.2	0,866	0,153	Valid
	X5.3	0,864	0,153	Valid

Variabel	Kode	R. Hitung	R. Tabel 0,05	Keterangan
	X5.4	0,843	0,153	Valid
Kecurangan (<i>Fraud</i>) (Y)	Y1	0,880	0,153	Valid
	Y2	0,865	0,153	Valid
	Y3	0,773	0,153	Valid
	Y4	0,821	0,153	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan *software* IBM SPSS versi 30, 2025

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai R-hitung untuk semua item pertanyaan pada setiap variabel penelitian menunjukkan hasil yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai R-tabel. Hal ini menunjukkan seluruh item pertanyaan dalam kuesioner tersebut sudah memenuhi kriteria untuk dinyatakan valid dan bisa digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

4.5.2. Uji Reliabilitas

Setelah seluruh item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid berdasarkan pada uji validitas sebelumnya. Selanjutnya pengujian reliabilitas akan dilakukan. Pengujian ini bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi dan stabilitas jawaban dari setiap butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang memiliki jawaban konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabel atau tidaknya suatu variabel data diuji dengan melakukan uji statistik menggunakan *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* nya menunjukkan $>0,70$. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4. 12: Hasil Uji Reliabilitas

Variable	N = 10		Rule Of Thumb	Keterangan
	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach alpha		
Kesesuaian Kompensasi (X1)	4	0,808	0,7	Reliabel
Keefektifan Pengendalian Internal (X2)	4	0,827	0,7	Reliabel
<i>Whistleblowing System</i> (X3)	4	0,957	0,7	Reliabel
Kultur Organisasi (X4)	4	0,731	0,7	Reliabel
Religiusitas (X5)	4	0,868	0,7	Reliabel
Kecurangan (<i>Fraud</i>) (Y)	4	0,853	0,7	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan *software* IBM SPSS versi 30, 2025

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas setiap variabel penelitian menghasilkan nilai *Cronbach's alpha* lebih tinggi dari 0,7. Hal ini membuktikan bahwa semua variabel independen pada penelitian ini dinyatakan reliabel. Kuesioner yang reliabel menunjukkan adanya konsistensi jawaban dari responden. Apabila peneliti lain ingin mencoba mereplika penelitian ini maka data yang dihasilkan juga akan serupa. Sehingga hal ini menandakan seluruh item pertanyaan pada kuesioner penelitian saat ini bisa digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

4.6. Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji regresi linier berganda perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4.6.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang dilakukan,

seluruh variabel independen dan variabel dependen terdistribusi normal atau tidak. Agar dapat dikatakan baik, sebuah model regresi harus memiliki variabel yang terdistribusi normal. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan uji normal Kolmogorov - smirnov dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka data dinyatakan terdistribusi normal. Namun sebaliknya, Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau 5% maka data dinyatakan tidak terdistribusi normal. Selanjutnya hasil uji normalitas disajikan dalam tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4. 13: Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Keterangan	<i>Unstandardized Residual</i>	Alpha
N	165	0,05
<i>Asymp. Sig</i>	0,060	

Sumber: Data primer diolah dengan *software* IBM SPSS versi 30, 2025

Dari tabel di atas hasil uji menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,06. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dilakukan saat ini memiliki data yang terdistribusi normal.

4.6.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi terdapat korelasi atau hubungan antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Dengan persamaan ($VIF = 1/Tolerance$) maka nilai *tolerance* yang rendah akan memberikan nilai VIF yang tinggi. Suatu variabel dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila hasil uji nilai *tolerance* menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF nya tidak lebih dari 10. Tabel 4.14 menyajikan hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4. 14: Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Kesesuaian Kompensasi (X1)	0,404	2,474	Tidak terjadi Multikolinearitas
	Keefektifan Pengendalian Internal (X2)	0,381	2,623	Tidak terjadi Multikolinearitas
	<i>Whistleblowing System</i> (X3)	0,703	1,422	Tidak terjadi Multikolinearitas
	Kultur Organisasi (X4)	0,474	2,112	Tidak terjadi Multikolinearitas
	Religiusitas (X5)	0,654	1,528	Tidak terjadi Multikolinearitas
a. Dependent Variable: Kecurangan (<i>Fraud</i>).				

Sumber: Data primer diolah dengan *software* IBM SPSS versi 30, 2025

Dari tabel 4.14 dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih rendah dari 10. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dilakukan terbebas dari permasalahan multikolinearitas yang artinya tidak adanya hubungan antara variabel independen satu dengan yang lainnya.

4.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi ditemukan ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas di dalamnya. Jika terjadi heteroskedastisitas artinya varians variabel konstan atau tidak sama. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*. Nilai signifikansi diatas 0,05 (5%) menyimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya nilai signifikansi di bawah 0,05 (5%) mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah ini:

Tabel 4. 15: Hasil Uji Glejser

	Variabel	Signifikansi	Alpha	Keterangan
1	Kesesuaian Kompensasi (X1)	0,305	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Keefektifan Pengendalian Internal (X2)	0,644	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	<i>Whistleblowing System</i> (X3)	0,213	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Kultur Organisasi (X4)	0,401	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Religiusitas (X5)	0,104	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah dengan *software* IBM SPSS versi 30, 2025

Dari tabel 4.15 dapat dilihat bahwa hasil uji *Glejser* untuk seluruh variabel independen menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05. Artinya variabel - variabel independen dalam model regresi pada penelitian saat ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.7. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kesesuaian kompensasi (X1), keefektifan pengendalian internal (X2), *whistleblowing system* (X3), kultur organisasi (X4), dan religiusitas (X5) mempengaruhi terjadinya kecurangan (*fraud*) (Y) di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta. Selanjutnya, hasil uji regresi linier berganda disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 16: Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>	Sig	Alpha	Keputusan
Kesesuaian Kompensasi	0,047	0,597	0,05	H1 tidak didukung

Keefektifan Pengendalian Internal	-0,022	0,838	0,05	H2 tidak didukung
Whistleblowing System	-0,324	0,000	0,05	H3 didukung
Kultur Organisasi	-0,288	0,035	0,05	H4 didukung
Religiusitas	-0,181	0,157	0,05	H5 tidak didukung
Variabel Dependen : Kecurangan (Fraud) Konstanta : 19,742 Adjusted R Square : 0,200 F Signifikansi : <, 001				

Sumber: Data primer diolah dengan *software* IBM SPSS versi 30, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.16 di atas dapat dirumuskan sebuah persamaan regresi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 \\
 &= 19,742 + 0,047X_1 - 0,022X_2 - 0,324X_3 - 0,288X_4 - 0,181X_5
 \end{aligned}$$

Keterangan:

- Y = Kecurangan (*fraud*) di perguruan tinggi
- α = Konstanta
- β_1 - β_5 = Koefisien regresi
- X1 = Kesesuaian kompensasi
- X2 = Keefektifan pengendalian internal
- X3 = *Whistleblowing system*
- X4 = Kultur organisasi
- X5 = Religiusitas

Persamaan di atas menjelaskan bahwa:

1. Konstanta ($\alpha = 19,742$)

Nilai konstanta sebesar 19,742 menunjukkan apabila variabel kesesuaian kompensasi (X1), keefektifan pengendalian internal (X2), *whistleblowing system* (X3), kultur organisasi (X4), dan religiusitas (X5) tidak memberikan pengaruh terhadap variabel kecurangan (*fraud*) (Y), atau bernilai 0 (konstan) maka variabel kecurangan (*fraud*) (Y) akan memiliki nilai sebesar 19,742.

2. Koefisien Kesesuaian Kompensasi (X1)

Variabel kesesuaian kompensasi (X1) menunjukkan nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,047. Artinya apabila kesesuaian kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kasus kecurangan (*fraud*) (Y) di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,047 kasus dengan asumsi variabel lain tidak terjadi perubahan atau bernilai 0 (konstan).

3. Keefektifan Pengendalian Internal (X2)

Variabel keefektifan pengendalian internal (X2) menunjukkan nilai koefisien regresi yang negatif sebesar 0,022. Artinya apabila keefektifan pengendalian internal mengalami kenaikan satu satuan, maka kasus kecurangan (*fraud*) (Y) di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta akan mengalami penurunan sebesar 0,022 kasus dengan asumsi variabel lain tidak terjadi perubahan atau bernilai 0 (konstan).

4. *Whistleblowing System* (X3)

Variabel *whistleblowing system* (X3) menunjukkan nilai koefisien regresi yang negatif sebesar 0,324. Artinya apabila *whistleblowing system* mengalami kenaikan satu satuan, maka kasus kecurangan (*fraud*) (Y) di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta akan mengalami penurunan sebesar 0,324 kasus dengan asumsi variabel lain tidak terjadi perubahan atau bernilai 0 (konstan).

5. Kultur Organisasi (X4)

Variabel kultur organisasi (X4) menunjukkan nilai koefisien regresi yang negatif

sebesar 0,288. Artinya apabila kultur organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kasus kecurangan (*fraud*) (Y) di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta akan mengalami penurunan sebesar 0,288 kasus dengan asumsi variabel lain tidak terjadi perubahan atau bernilai 0 (konstan).

6. Religiusitas (X5)

Variabel religiusitas (X5) menunjukkan nilai koefisien regresi yang negatif sebesar 0,181. Artinya apabila religiusitas mengalami kenaikan satu satuan, maka kasus kecurangan (*fraud*) (Y) di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta akan mengalami penurunan sebesar 0,181 kasus dengan asumsi variabel lain tidak terjadi perubahan atau bernilai 0 (konstan).

4.8. Hasil Uji Hipotesis

4.8.1. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh satu variabel independen dapat menguraikan variasi variabel dependen secara individu. Pada pengujian ini apabila nilai probabilitas menunjukkan signifikansi di bawah 0.05 (5%) maka variabel independen dinyatakan berpengaruh secara signifikan. Namun sebaliknya, apabila nilai probabilitas signifikansinya lebih besar dari 0.05 (5%) maka variabel independen dinyatakan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 4.16 maka hasil uji t dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Uji T variabel kesesuaian kompensasi (X1)

Variabel kesesuaian kompensasi memiliki nilai signifikansi yang lebih tinggi dari 0,05 yaitu sebesar 0,597. Nilai signifikansi yang lebih tinggi dari 0,05 menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan begitu pengajuan hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap

kecurangan di perguruan tinggi tidak didukung.

2. Uji T variabel keefektifan pengendalian internal (X2)

Variabel keefektifan pengendalian internal memiliki nilai signifikansi yang lebih tinggi dari 0,05 yaitu sebesar 0,838. Nilai signifikansi yang lebih tinggi dari 0,05 menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan begitu pengajuan hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan di perguruan tinggi tidak didukung.

3. Uji T variabel *whistleblowing system* (X3)

Variabel *whistleblowing system* memiliki nilai signifikansi yang lebih rendah dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih rendah dari 0,05 menunjukkan bahwa *whistleblowing system* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kecurangan (*fraud*) di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan begitu pengajuan hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh negatif terhadap kecurangan di perguruan tinggi didukung.

4. Uji T variabel kultur organisasi (X4)

Variabel kultur organisasi memiliki nilai signifikansi yang lebih rendah dari 0,05 yaitu sebesar 0,035. Nilai signifikansi yang lebih rendah dari 0,05 menunjukkan bahwa kultur organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kecurangan (*fraud*) di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan begitu pengajuan hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan di perguruan tinggi didukung.

5. Uji T variabel religiusitas (X5)

Variabel religiusitas memiliki nilai signifikansi yang lebih tinggi dari 0,05 yaitu sebesar 0,157. Nilai signifikansi yang lebih tinggi dari 0,05 menunjukkan bahwa religiusitas

tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh negatif terhadap kecurangan di perguruan tinggi tidak didukung.

4.8.2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menunjukkan keterbatasan pada kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Jika Nilai R² mendekati 1 artinya variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghazali, 2021). Berdasarkan pada tabel 4.16 dapat dilihat bahwa *Adjusted R-square* memiliki nilai sebesar 0,200. Artinya 20% kecurangan (*fraud*) di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta dipengaruhi oleh kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, *whistleblowing system*, kultur organisasi dan religiusitas. Sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum disebutkan dalam penelitian saat ini.

4.8.3. Uji F

Uji F atau uji *goodness of fit* dilakukan untuk mengetahui kelayakan model regresi. Tabel 4.16 nilai F signifikansi menunjukkan nilai sebesar $<, 001$ dan ini berarti model regresi berganda penelitian ini layak untuk digunakan.

4.9. Pembahasan

4.9.1. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap *Fraud* di Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) tidak didukung. Hasil pengujian menunjukkan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap terjadinya kecurangan (*fraud*) di perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil ini mendukung

penelitian yang dilakukan oleh Anindyajati dan Yendrawati (2022), Putra dkk., (2019) serta Pramesti dan Wulanditya (2021) yang menyatakan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiana dan Prasetyo (2021), Ayuni (2022), serta Damayanti dan Pratiwi (2021) yang menyimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan.

Hasil penelitian ini belum sejalan dengan teori *fraud triangle* yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi merupakan proksi dari tekanan (*pressure*) jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai karyawan cenderung akan merasakan tekanan secara finansial, kemudian tekanan inilah yang mendorong karyawan tersebut untuk melakukan kecurangan agar dapat memaksimalkan pendapatannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap terjadinya kecurangan. Hal ini dapat disebabkan oleh niat atau motivasi yang dimiliki oleh setiap individu. Sesuai atau tidak kompensasi yang diterima tidak akan dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan kecurangan. Artinya meskipun kompensasi yang diterima sudah sesuai jika seseorang sudah berniat atau termotivasi untuk melakukan kecurangan maka kecurangan akan tetap terjadi (Anindyajati & Yendrawati 2022). Faktor lain yang dapat menyebabkan kecurangan meskipun kompensasi yang diberikan telah sesuai adalah keserakahan. Seorang individu yang memiliki sifat serakah akan tetap berusaha mendapatkan keuntungan lebih banyak meski harus melakukan tindak kecurangan (Pramesti & Wulanditya 2021).

4.9.2. Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap *Fraud* di Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) tidak didukung. Hasil pengujian menunjukkan keefektifan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap

terjadinya kecurangan (*fraud*) di perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mita dan Indraswarawati (2021) beserta Samanto dkk., (2022) yang menyatakan keefektifan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin dan Pertiwi (2020), Septiana dan Prasetyo (2021), Olivia dkk., (2022), Agustini dan Astika (2021) serta Fernandhitya dan Muslichah (2020) yang menyimpulkan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan.

Hasil penelitian ini juga berbeda dari teori *fraud triangle* yang menyatakan bahwa keefektifan pengendalian internal merupakan proksi dari kesempatan (*opportunity*). Pengendalian internal yang kurang efektif merupakan celah bagi karyawan untuk melakukan tindak kecurangan. Celah tersebut akan tertutup jika pengendalian internal diterapkan secara efektif. Perbedaan antara hasil penelitian ini dengan teori *fraud triangle* dan beberapa penelitian terdahulu dapat disebabkan oleh moralitas yang melekat pada diri setiap individu. Efektif atau tidaknya pengendalian internal suatu instansi tidak akan berpengaruh untuk individu yang bermoral baik. Artinya jika dalam diri seseorang telah melekat nilai – nilai moralitas yang tinggi maka dia akan berusaha sekeras mungkin untuk patuh dan taat terhadap peraturan yang ada dan tidak akan berani melakukan tindakan kecurangan. Namun sebaliknya individu dengan moralitas yang rendah akan tetap melakukan tindak kecurangan meskipun pengendalian internal yang ada sudah efektif (Mita & Indraswarawati 2021).

4.9.3. Pengaruh *Whistleblowing System* Terhadap *Fraud* di Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terjadinya kecurangan (*fraud*) di perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mardiana dkk., (2024) serta Adnyana, dan Diatmika (2022) yang menyatakan *whistleblowing system* berpengaruh negatif

terhadap *fraud*. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Wardah dkk., (2022) serta Sujana dkk., (2020) yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Sejalan dengan teori *fraud triangle whistleblowing system* merupakan proksi dari kesempatan (*opportunity*). *Whistleblowing system* yang diterapkan dengan baik dalam suatu instansi dapat menutup kesempatan bagi karyawan untuk berbuat curang. *Whistleblowing system* yang diterapkan dengan baik juga dapat memberikan keberanian bagi karyawan untuk melaporkan kecurangan kepada pihak yang berwenang. Sistem ini juga dapat memberikan efek takut kepada karyawan untuk berbuat curang karena mereka takut akan dilaporkan pada pihak yang berwenang. Dengan begitu, secara tidak langsung sistem ini dapat menjadi sarana bagi para karyawan untuk saling mengawasi aktivitas yang dilakukan oleh satu dan yang lainnya. Hasil penelitian ini menyatakan *whistleblowing system* berpengaruh negatif terhadap terjadinya kecurangan. Artinya semakin baik *whistleblowing system* diterapkan, maka tindakan kecurangan yang terjadi akan semakin berkurang.

4.9.4. Pengaruh Kultur Organisasi Terhadap *Fraud* di Perguruan Tinggi

Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa kultur organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terjadinya kecurangan (*fraud*) di perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan Adyaksana dan Sufitri (2022), Putu dkk., (2022), Indrapraja dkk., (2021), Chandrayatna dan Sari (2019), Calsia (2019), serta Rato, dkk., (2023) yang menyatakan kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Banowati, Utami dan Indriastuti (2022) serta Wardah dkk., (2022) yang menyatakan tidak ada hubungan antara budaya organisasi terhadap *fraud*.

Selaras dengan teori *fraud triangle*, kultur organisasi adalah proksi dari rasionalisasi (*rationalization*). Ada atau tidaknya kecurangan yang terjadi di lingkup perguruan tinggi

bergantung pada perilaku individu yang terbentuk dari kultur suatu organisasi. Kultur organisasi yang baik adalah kultur yang menanamkan nilai – nilai kejujuran di dalamnya sehingga akan membentuk pribadi yang jujur dan tidak akan berbuat curang. Sebaliknya apabila dalam suatu organisasi terdapat sebuah kultur yang menganggap terjadinya kecurangan adalah suatu hal yang biasa maka tindak kecurangan yang terjadi akan semakin banyak. Hasil penelitian ini menyatakan kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap terjadinya kecurangan. Artinya semakin baik kultur organisasi yang ada dalam suatu perguruan tinggi, maka kecurangan yang terjadi akan semakin berkurang.

4.9.5. Pengaruh Religiusitas Terhadap *Fraud* di Perguruan Tinggi

Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap terjadinya kecurangan (*fraud*) di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Indrapraja dkk., (2021) juga penelitian Nisa dan Fitriasari (2021) yang menyatakan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap kecurangan. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Said dkk., (2018), Egita dan Mahfiroh (2018) menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *fraud*.

Hasil penelitian ini berbeda dari teori atribusi yang menyatakan bahwa religiusitas adalah faktor internal yang mempengaruhi perilaku seseorang. Seseorang yang memiliki religiusitas tinggi harusnya juga akan menunjukkan perilaku yang etis. Karena mereka tahu dan yakin bahwa segala perbuatan yang mereka lakukan akan mendapat balasan dari tuhan. Dengan begitu mereka tidak akan melakukan tindak kecurangan yang dapat merugikan pihak lain. Namun kenyataannya masih banyak individu yang terlihat taat dan patuh beragama namun masih melakukan kecurangan. Hal ini terjadi karena adanya faktor lain yaitu hukuman (*punishment*). Hukuman atas pelanggaran akan efektif bila dapat dirasakan dalam jangka pendek setelah pelanggaran itu terjadi. Namun dalam praktiknya, hukuman atas pelanggaran

agama tidak bisa dirasakan secara langsung oleh pelakunya, dengan kata lain hukuman tidak diberikan oleh Yang Maha Kuasa dalam jangka pendek melainkan jangka panjang. Oleh sebab itu seseorang yang melakukan kecurangan akan tetap merasa tenang karena tidak adanya hukuman yang dirasakan secara langsung.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor – faktor yang menyebabkan terjadinya kecurangan di perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang bisa diambil adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap terjadinya kecurangan di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya sesuai atau tidak kompensasi yang diberikan tidak akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindak kecurangan. Hal ini terjadi karena adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi seorang individu berbuat curang yaitu niat dan motivasi yang kuat serta sifat keserakahan.
2. Keefektifan pengendalian internal tidak memiliki pengaruh terhadap terjadinya kecurangan di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya Efektif atau tidaknya pengendalian internal suatu instansi tidak akan memberikan pengaruh pada individu untuk berbuat curang. Hal ini terjadi karena adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi seorang individu untuk tidak berbuat curang yaitu moralitas.
3. *Whistleblowing System* terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap terjadinya kecurangan di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya semakin baik *whistleblowing system* diterapkan, maka tindakan kecurangan yang terjadi akan semakin berkurang.
4. Kultur organisasi terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap terjadinya kecurangan di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya semakin baik

kultur organisasi yang ada dalam suatu perguruan tinggi, maka kecurangan yang terjadi akan semakin berkurang.

5. Religiusitas tidak memiliki pengaruh terhadap terjadinya kecurangan di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya tinggi atau rendah nya Tingkat religiusitas yang dimiliki oleh seorang individu tidak akan berpengaruh terhadap terjadi kecurangan di perguruan tinggi. Hal ini terjadi karena adanya faktor lain yaitu hukuman (*punishment*).

5.2. Implikasi Penelitian

1. Bagi Akademisi

Secara teoritis penelitian mengenai faktor – faktor yang mungkin menjadi penyebab terjadinya kecurangan (*fraud*) di lingkup perguruan tinggi seperti kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, *whistleblowing system*, kultur organisasi dan religiusitas dapat memberikan referensi untuk penelitian yang sejenis serta dapat menambah wawasan dan memberikan gambaran bagaimana faktor – faktor tersebut dapat mempengaruhi terjadinya kecurangan di lingkup perguruan tinggi.

2. Bagi Pengelola dan Pemangku Kebijakan Perguruan Tinggi

Secara praktis penelitian ini juga memberikan implikasi bagi para pengelola dan pemangku kebijakan perguruan tinggi agar memberikan wadah bagi para pegawai untuk melaporkan tindak kecurangan (*whistleblowing system*) yang terjadi serta memberikan jaminan keamanan berupa perlindungan hak dan kewajiban bagi para pelapor (*whistleblower*). Sehingga hal ini dapat menciptakan kultur organisasi yang baik, yaitu adanya kultur saling mengawasi aktivitas yang dilakukan oleh satu dan yang lainnya sehingga dapat mengurangi tindak kecurangan yang ada. Selain itu kultur memaklumi setiap tindak kecurangan yang terjadi diharapkan dapat berkurang dengan

bertindak tegas memberikan hukuman (*punishment*) bagi para pelaku tindak kecurangan di perguruan tinggi.

Para pengelola dan pemangku kebijakan perguruan tinggi juga memiliki peran penting dalam pembentukan karakter individu karyawan yang bekerja di lingkup instansinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, dan religiusitas tidak memiliki pengaruh terhadap terjadinya kecurangan di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini terjadi karena adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut seperti moralitas, motivasi individu, dan hukuman (*punishment*). Untuk mencegah terjadinya tindak kecurangan yang terjadi, Para pengelola dan pemangku kebijakan perguruan tinggi dapat melakukan pembentukan karakter yang baik dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang sehat yakni tidak memaklumi setiap tindak kecurangan yang ada, tegas terhadap pihak yang melakukan kecurangan, dan memberikan motivasi kepada setiap individu untuk mensyukuri nikmat yang telah diterima agar terhindar dari sifat serakah.

5.3. Keterbatasan dan Saran Penelitian

5.3.1. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang mungkin berpengaruh terhadap hasil akhir penelitian. Keterbatasan penelitian ini adalah sampel penelitian yang terbatas untuk pegawai perguruan tinggi saja, dan belum melibatkan seluruh civitas akademika seperti jajaran dosen, Prodi, Dekanat hingga Rektorat.

5.3.2. Saran Penelitian

1. Memperluas sampel penelitian. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel penelitian yang berpotensi menjadi responden seperti jajaran dosen, Prodi, Dekanat bahkan Rektorat.

2. Untuk melengkapi penelitian saat ini, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas variabel penelitian yang belum diteliti saat ini dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap terjadinya kecurangan di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun variabel tersebut antara lain moral individu, motivasi, dan keserakahan.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE. (2020). *Report to the nations 2020 global study on occupational fraud and abuse*.
- ACFE. (2022). *Occupational fraud 2022: A report to the nations*.
- Adam, A. (2022). Pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan ketaatan aturan akuntansi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Studi pada SKPD Kabupaten kota administrasi Jakarta Timur). *CAKRAWALA*, 29(1), 60–69.
- Adeoti, M. O., Shamsudin, F. M., & Mohammad, A. M. (2021). Opportunity, job pressure and deviant workplace behaviour: does neutralisation mediate the relationship? A study of faculty members in public universities in Nigeria. *European Journal of Management and Business Economics*, 30(2), 170–190.
- Adnyana, P. G. S. P., & Diatmika, I. P. G. (2022). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, whistleblowing system, dan bystander effect terhadap kecenderungan kecurangan dalam pengelolaan dana BUMDes (Studi empiris pada badan usaha milik desa di kabupaten Klungkung). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 12(2), 404 – 412.
- Adyaksana, R. I., & Sufitri, L. N. (2022). Pengaruh moralitas individu, budaya organisasi, dan pengendalian internal terhadap kecurangan akuntansi. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(2), 657–662.
- Aginsyah, R. M. M., & Mahmudi. (2021). *Determinan tindakan kecurangan (fraud) pada organisasi sektor publik (Studi pada pemerintah Kabupaten Ponorogo)*. *NCAF (National Conference On Accounting & Finance)*, 4, 414 – 419.
- Agustini, D. M. S., & Astika, I. B. P. (2021). The effect of effectiveness of internal control and organizational justice on the accounting fraud tendencies. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(8), 168–176.
- Ahmed, A. M., & Muhammed, A. A. (2018). Internal control systems & its relationships with the financial performance in telecommunication companies—a case study of Asiacell. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(11), 82–88.
- Anindyajati, R., & Yendrawati, R. (2022). Persepsi karyawan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pencegahan fraud. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 53–58.
- Arifin, J., & Pertiwi, M. L. (2020). Determinan kecurangan akuntansi di lingkungan perguruan tinggi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 187–204.
- Ayuni, N. L. P. A. (2022). Pengaruh sistem pengendalian intern, moralitas dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 3(2), 222–241.

- Badan Pusat Statistik Provinsi D.I Yogyakarta. (2023). *Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam angka Daerah Istimewa Yogyakarta Province in figures 2023*.
- Banowati, A. N. M., Utami, S. S., & Indriastuti, D. R. (2022). Pengaruh kompetensi aparatur desa, budaya organisasi dan moralitas individu terhadap pencegahan fraud dalam pengelolaan dana desa se-Kecamatan Wonogiri. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 22(3), 271-280.
- Cahyadi, M. F., & Sujana, E. (2020). Pengaruh religiusitas, integritas, dan penegakan peraturan terhadap fraud pada pengelolaan keuangan desa. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 10(2), 136–145.
- Calsia, E. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan-kecurangan (fraud) di Dinas Kesehatan Kota Pontianak berdasarkan teori fraud triangle. *JRAMB, Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, UMB Yogyakarta*, 5(2), 67–83.
- Chandrayatna, I. D. G. P., & Ratna Sari, M. M. (2019). Pengaruh pengendalian internal, moralitas individu dan budaya etis organisasi pada kecenderungan kecurangan akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 27(2), 1063-1093.
- Christian, N., & Ricardo, P. (2022). Kajian impact of fraud: nasional dan internasional. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 6(2), 102–117.
- Cressey, D. R. (1953). *Other people's money: A study of the social psychology of embezzlement*. Patterson Smith.
- Da Rato, E. Y., Ardini, L., & Kurnia, K. (2023). Pengaruh fraud triangle terhadap kecenderungan fraud anggaran dana desa dan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. *Owner Riset & Jurnal Akuntansi*, 7(4), 3433-3446.
- Damayanti, P., & Purwantini, A. H. (2021). Pengaruh moralitas individu, komitmen organisasi, kesesuaian kompensasi, dan integritas terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Studi empiris pada OPD Kabupaten Magelang). *UM Magelang Conference Series*, 391–410.
- Dewi, N., & Wirakusuma, M. G. (2019). Pengaruh moralitas individu, pengendalian intern dan budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 8(2), 64-77.
- Djaelani, Y., Zainuddin, Z., & Mokoginta, R. M. (2022). Academic fraud of students in the covid-19 period: Testing with the pentagon's fraud dimension. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(2), 414–422.
- Egita, E., & Mahfiroh, S. (2018). Pengaruh kesesuaian kompensasi, reward and punishment dan religiusitas terhadap fraud (Studi pada karyawan BMT di kabupaten Wonosobo). *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 20(4), 1-23.
- Febriani, F., & Suryandari, D. (2019). Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap

- kecenderungan kecurangan (fraud): Persepsi pegawai dinas Kota Tegal. *Jurnal Akuntansi*, 9(1), 33–46.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk skripsi, tesis dan disertasi ilmu manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Fernandhytia, F., & Muslichah, M. (2020). The effect of internal control, individual morality and ethical value on accounting fraud tendency. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 35(1), 112–127.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Understanding and managing organizational behavior*. PrenticeHall.
- Ghazali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2012). *Dasar-dasar ekonometrika buku 2*. Salemba Empat.
- Hapsari, A. N. S., & Seta, D. W. (2019). Identifikasi kecurangan dan whistleblowing universitas. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 7(1), 131-144.
- Heider, F. (1958). The psychology of interpersonal relations. *Interpersonal Relations*.
- Idris, S., & Babangida, M. A. (2021). Whistleblowing policy and fraud prevention in Nigeria. *UMYU Journal of Accounting and Finance Research*, 1(1), 113–130.
- Indrapraja, M. H. D., Agusti, R., & Mela, N. F. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi dan religiusitas terhadap kecurangan (*fraud*) aparatur sipil negara. *CURRENT: Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini*, 2(2), 166–183.
- KNKG. (2008). *Pedoman sistem pelaporan pelanggaran - SPP (Whistleblowing system - WBS) 2008*. Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG).
- Lathifah, N. (2021). *Konsep dan praktik sistem pengendalian internal*. Insan Cendekia.
- Mardiana, A., Holly, A., Jao, R., & Tenriwaru, T. (2024). Membangun whistleblowing system untuk mencegah fraud sehingga meningkatkan nilai perusahaan. *Jurnal Buana Akuntansi*, 9(1), 41–59.
- Maulida, W. Y., & Bayunitri, B. I. (2021). The influence of whistleblowing system toward fraud prevention. *International Journal of Financial, Accounting, and Management*, 2(4), 275–294.
- Melasari, R., & Sukesu, S. (2021). Pengaruh kesesuaian kompensasi, sistem informasi akuntansi dan keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada perbankan di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(2), 26–38.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1985). Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with whistle-blowing decisions. *Personnel psychology*, 38(3), 525–544.
- Mita, N. K., & Indraswarawati, S. (2021). Pengaruh religiusitas, moralitas individu, dan efektivitas

- sistem pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi (studi empiris pada LPD se-kecamatan Gianyar). *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 2(2), 297–312.
- Muliana, & Hidayat. (2022). Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan PT. Pertani (persero) wilayah Sulawesi. *Jurnal Economic*, 10(2), 46-57.
- Natalia, N. M. D., Putra, I. M. W., & Datrini, L. K. (2020). Pengaruh profesionalisme badan pengawas, moralitas individu, kesesuaian kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (studi empiris pada LPD se-kecamatan Mengwi, kabupaten Badung). *Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa*, 1(3), 27–31.
- Nisa, C., & Fitriyani, P. (2021). Tingkat religiusitas terhadap kecurangan akademik pada mahasiswa akuntansi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE). *Madani Accounting And Management Journal*, 7(1), 51–64.
- Nusron, L. A., & Sari, R. T. (2021). Pengaruh *fraud diamond* dan religiusitas terhadap kecurangan akademik mahasiswa akuntansi. *Telaah Bisnis*, 21(2), 79–88.
- Okeke, M. N., & Ikechukwu, I. A. (2019). Compensation management and employee performance in Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), 384–398.
- Olivia, D., Malikhah, A., & Mawardi, M. C. (2022). Analisis pengaruh keefektifan pengendalian internal, persepsi kesesuaian kompensasi, moralitas manajemen terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi. *E-Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 11(09), 1-12.
- Pramesti, A. R., & Wulanditya, P. (2021). Studi eksperimen: moralitas individu, kesesuaian kompensasi, dan kecenderungan kecurangan akuntansi. *Jurnal Akuntansi AKUNESA*, 9(3), 99–110.
- Puspita, D. (2021). Pengaruh peran komite audit, pelaksanaan tata kelola perusahaan dan whistleblowing system terhadap kecurangan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2016-2019. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(1), 178–183.
- Putra, I. G. C., Saitri, P. W., & Gunadi, I. G. B. N. (2019). Accounting fraud tendency on village credit institution. *International Journal of Accounting & Finance in Asia Pasific (IJAFAP)*, 2(2).
- Putu, N., Depi, S. P., Wahyuni, A., Ekonomi, J., & Akuntansi, D. (2022). Pengaruh pengendalian internal, budaya organisasi, dan moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan (studi empiris pada LPD Se-kabupaten Buleleng). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 13(2).
- Rizki, A. (2022, Agustus 21). *Rektor Unila ditangkap KPK, diduga dapat Rp 5 M dari suap jalur mandiri*. *Detik.com*. <https://www.detik.com/edu/perguruan-tinggi/d-6245952/rektor-unila->

[ditangkap-kpk-diduga-dapat-rp-5-m-dari-suap-jalur-mandiri.](#)

- Rosa, N. (2023, Maret 13). *Lagi, rektor terseret kasus korupsi penerimaan mahasiswa baru.* Detik.com. <https://www.detik.com/edu/ Perguruan-Tinggi/d-6616883/lagi-rektor-terseret-kasus-korupsi-penerimaan-mahasiswa-baru>.
- Said, J., Alam, M. M., Karim, Z. A., & Johari, R. J. (2018). Integrating religiosity into fraud triangle theory: findings on Malaysian police officers. *Journal of Criminological Research, Policy and Practice*, 4(2), 111–123.
- Samanto, H., Pravasanti, Y. A., & Saputra, S. A. (2022). Pengaruh kesesuaian kompensasi, pengendalian internal dan good corporate governance terhadap pencegahan fraud. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 22(2), 1029–1035.
- Sari, N. (2022). Pengaruh efektivitas pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) akuntansi pada lembaga perkreditan desa se-kecamatan Kerambitan. *Hita Akuntansi dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, 3(2), 297–306.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill building Approach*. John Wiley & Son, Inc.
- Septiana, G., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada perguruan tinggi negeri di Kota Padang. *Jurnal Pundi*, 5(1), 127–138.
- Simabur, L. A., Effendi, M., Suhandoko, A. D. J., & Zainuddin, Z. (2023). Peran moderasi religiusitas terhadap hubungan antara dimensi fraud pentagon dengan kecurangan akademik. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 7(4), 2823–2835.
- Sintabela, D., & Badjuri, A. (2023). Pendeteksian kecurangan laporan keuangan berbasis *fraud triangle* melalui kualitas audit sebagai pemoderasi. *Jurnal Bina Akuntansi*, 10(1), 378–399.
- Sirajuddin, B. (2019). *Akuntansi forensik dan audit investigasi edisi 10*. Noerfikri.
- Sujana, I. K., Suardikha, I. M. S., & Laksmi, P. S. P. (2020). Whistleblowing system, competence, morality, and internal control system against fraud prevention on village financial management in Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(11), 2780-2794.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Trijayanti, I., Hendri, N., & Sari, G. P. (2021). Pengaruh komite audit, audit internal, dan *whistleblowing system* terhadap pencegahan fraud. *UM Magelang Conference Series*, 30–42.
- Tuanakotta, T. M. (2018). *Akuntansi forensik dan audit investigatif*. Salemba Empat.
- Wahyudi, S., Achmad, T., & Pamungkas, I. D. (2019). Whistleblowing system and fraud early warning system on village fund fraud: The Indonesian experience. *International Journal of*

Financial Research, 10(6), 211–217.

- Wahyuni, N. M. T., & Putra, I. (2022). Pengaruh sistem pengendalian internal, sistem kompensasi, perilaku tidak etis, asimetri informasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 3(1), 386–398.
- Wardah, Z., Carolina, A., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh *whistleblowing system*, *internal control*, *leadership* dan budaya organisasi terhadap *fraud prevention*. *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 11(2), 233–247.
- Widhyatmika, I. M. G., Werastuti, D. N. S., & Sujana, E. (2023). Pengaruh sikap, norma, persepsi kontrol perilaku, kewajiban moral, dan religiusitas terhadap intensi whistleblowing. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 14(03), 691–702.
- Yuliani, N. L., & Rahistiana, F. (2019). Factors that influence the tendency of accounting fraud. *Prosiding 2nd Business and Economics Conference in Utilizing of Modern Technology*, 255–265.
- Yuntho, E. (2016, Oktober 31). *Perguruan tinggi antikorupsi*. *Indonesia Corruption Watch*. <https://antikorupsi.org/index.php/id/article/perguruan-tinggi-antikorupsi>

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Perkenalkan saya Alfin Nisaul Arifah, mahasiswi Magister Akuntansi, Universitas Islam Indonesia. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tugas akhir dengan judul “Determinan Tindakan Kecurangan (*Fraud*) Pada Perguruan Tinggi Di Daerah Istimewa Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi terjadinya kecurangan (*fraud*) di perguruan tinggi. Kriteria responden yang dibutuhkan untuk penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja di top 27 perguruan tinggi terbaik di Daerah Istimewa Yogyakarta versi UniRank 2024 dengan pengalaman kerja minimal 1 tahun.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Saudara/i kurang lebih 3-5 menit untuk mengisi kuesioner penelitian dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Seluruh informasi yang diberikan responden hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan akan dijaga kerahasiaannya. Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini.

Kuesioner penelitian dapat diakses pada *link* berikut:

<https://bit.ly/DeterminanFraudPerguruanTinggi>

Bagi 10 responden yang beruntung akan mendapatkan *reward* berupa saldo *shopeepay* dari peneliti.

Informasi lebih lanjut dapat menghubungi :

E-mail : alfinnisaul.arifah11@gmail.com

No. Hp: 085647153045

Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Alfin Nisaul Arifah

Apakah Anda seorang pegawai yang bekerja di top 27 perguruan tinggi terbaik di Daerah Istimewa Yogyakarta versi UniRank 2024

- a. Ya
- b. Tidak

Perguruan Tinggi Tempat Bekerja

- a. Universitas Gadjah Mada
- b. Universitas Negeri Yogyakarta
- c. Universitas Islam Indonesia
- d. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- e. Universitas Alma Ata Yogyakarta
- f. Universitas Islam Negeri Sunan Kali jaga
- g. Universitas Ahmad Dahlan
- h. Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- i. Universitas Sanata Dharma
- j. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta
- k. Universitas Kristen Duta Wacana
- l. Universitas Sarjana wiyata Taman siswa
- m. Universitas Mercu Buana Yogyakarta
- n. Institut Seni Indonesia Yogyakarta
- o. Universitas Amikom Yogyakarta
- p. Universitas Aisyiyah Yogyakarta
- q. Universitas Teknologi Yogyakarta
- r. Universitas Janabadra
- s. Universitas PGRI Yogyakarta
- t. Universitas Teknologi Digital Indonesia
- u. Universitas Respati Yogyakarta
- v. Universitas Cokroaminoto Yogyakarta
- w. Universitas Proklamasi 45
- x. Universitas Widya Mataram Yogyakarta
- y. Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
- z. Universitas Kristen Immanuel
- aa. Universitas Gunung Kidul

Berapa lama Anda bekerja di lingkup perguruan tinggi tersebut

- a. < 1 Tahun
- b. 1- 5 Tahun
- c. > 5 Tahun

IDENTITAS RESPONDEN

Pada bagian ini Anda dimohon untuk mengisi informasi mengenai data diri Anda

- 1. Jenis Kelamin :
 - a. Laki – Laki
 - b. Perempuan
- 2. Usia :
 - a. < 20 Tahun
 - b. 20 – 30 Tahun
 - c. 31 – 40 Tahun
 - d. > 40 Tahun
- 3. Pendidikan Terakhir :
 - a. SMA / Sederajat
 - b. D3
 - c. S1
 - d. S2
 - e. Lainnya :
- 4. Status Kepegawaian :
 - a. Kontrak
 - b. Tetap
- 5. Jabatan :
- 6. No Hp (Untuk Keperluan Transfer Shopeepay Jika Beruntung)

PETUNJUK UMUM PENGISIAN KUESIONER

1. Terdapat 5 pilihan jawaban untuk setiap pertanyaan. Anda diminta untuk memilih jawaban berdasarkan pada kondisi yang sebenarnya dengan keterangan sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

2. Pilihan **NETRAL (3)** hanya boleh diisi saat Anda tidak mengetahui pertanyaan / pernyataannya atau Anda belum pernah mengalaminya sama sekali

KESESUAIAN KOMPENSASI (X1)						
Kesesuaian bisa diartikan sebagai kesetaraan atau kecocokan. Kompensasi adalah sebuah bentuk penghargaan imbal jasa kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan untuk suatu organisasi. Kompensasi bisa mencakup gaji, bonus, insentif dan komisi.						
Butir Pertanyaan		STS	TS	N	S	SS
1.	Di tempat saya bekerja, kompensasi keuangan diukur sesuai prestasi pekerjaan yang telah saya lakukan.					
2.	Di tempat saya bekerja, promosi diberikan berdasarkan pada prestasi yang telah dicapai oleh pegawai.					
3.	Di tempat saya bekerja, apabila pegawai bekerja di luar jam kerja maka ada insentif tersendiri yang akan diberikan oleh instansi.					
4.	Di tempat saya bekerja, tunjangan yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan kebutuhan.					

KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERNAL (X2)						
Pengendalian internal merupakan strategi perusahaan untuk menjamin bahwa tujuan khusus suatu perusahaan akan tercapai antara lain integritas keandalan laporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasional, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.						
Butir Pertanyaan		STS	TS	N	S	SS
1.	Di tempat saya bekerja, telah memiliki komite audit atau yang setara dengan komite audit.					
2.	Di tempat saya bekerja, pemisahan tugas dan kewajiban telah ditentukan dengan jelas.					
3.	Di tempat saya bekerja, sistem informasi sebagai bagian dari sistem pengendalian internal telah berfungsi dengan baik.					

4.	Di tempat saya bekerja, pemantauan dilakukan secara periodik.					
----	---------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

WHISTLEBLOWING SYSTEM (X3)

Whistleblowing system adalah pengungkapan perbuatan yang dapat merugikan organisasi atau perbuatan melanggar hukum baik yang dilakukan oleh pegawai maupun pimpinan organisasi kepada pihak yang berwenang untuk mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut.

Butir Pertanyaan		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya tidak akan ragu untuk melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh rekan kerja saya.					
2.	Saya tidak akan ragu untuk melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh bawahan saya.					
3.	Saya tidak akan ragu untuk melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh atasan saya.					
4.	Saya tidak akan ragu untuk melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh senior saya.					

KULTUR ORGANISASI (X4)

Kultur Organisasi adalah faktor eksternal yang dapat membentuk perilaku seseorang dalam sebuah organisasi. Perilaku yang terbentuk bisa saja etis atau tidak etis.

Butir Pertanyaan		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya didorong untuk berpikir kreatif saat menghadapi masalah dalam pekerjaan.					
2.	Saya bekerja di lingkungan yang mengharuskan saya untuk memberikan hasil yang maksimal atas pekerjaan saya.					
3.	Saya dengan pegawai lain selalu berusaha untuk saling tolong menolong bila ada yang mengalami kesulitan dalam hal pekerjaan.					
4.	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang sedang saya lakukan dan lingkungan kerja saya saat ini.					

RELIGIUSITAS (X5)

Religiusitas adalah nilai-nilai keagamaan yang dimiliki oleh seseorang. Nilai - nilai agama tersebut mengacu pada keyakinan yang tidak hanya diucapkan dengan lidah melainkan dibenarkan dalam hati dan diwujudkan dalam aktivitas sehari-hari.

Butir Pertanyaan		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya meyakini bahwa Tuhan yang saya imani selalu mengawasi setiap hal yang saya lakukan.					
2.	Menurut saya mempelajari nilai – nilai keagamaan sejak dini merupakan hal penting.					
3.	Penting bagi saya untuk mendalami dan mengamalkan kepercayaan yang saya yakini dalam kehidupan, misalnya mengamalkan ajaran tentang kejujuran dan melaporkan kemungkaran yang					

	terjadi.					
4.	Saya yakin bahwa perbuatan baik yang saya lakukan akan membawa saya ke surga dan perbuatan buruk yang saya lakukan akan membawa saya ke neraka.					

KECURANGAN (<i>FRAUD</i>) (Y)						
Perbuatan melanggar hukum yang sengaja dilakukan demi tercapainya tujuan tertentu, bisa dilakukan oleh orang dalam maupun luar organisasi untuk memperoleh keuntungan secara pribadi ataupun secara kelompok yang mana hal ini merugikan pihak lain baik secara langsung maupun tidak langsung.						
Butir Pertanyaan		STS	TS	N	S	SS
1.	Di tempat saya bekerja, harga beli peralatan/perengkapan kantor yang dilaporkan lebih tinggi dari harga aslinya untuk tujuan tertentu adalah hal yang wajar.					
2.	Di tempat saya bekerja, menggunakan kuitansi kosong atas pembelian bahan perlengkapan kantor adalah hal yang wajar.					
3.	Di tempat saya bekerja, meminjam uang di bank atas nama instansi untuk keperluan pribadi adalah hal yang wajar.					
4.	Di tempat saya bekerja, memberikan sisa anggaran kepada pegawai sebagai bonus adalah hal yang wajar.					

Lampiran 2 Tabulasi Data

Variabel Kesesuaian Kompensasi (X1), Keefektifan Pengendalian Internal (X2), *Whistleblowing Sysytem* (X3)

No. Responde n	Kesesuaian Kompensasi (X1)					Keefektifan Pengendalian Internal X2					<i>Whistleblowing Sysytem</i> X3				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total X3
1	3	4	2	1	10	3	4	4	3	14	3	4	3	3	13
2	1	1	2	3	7	2	2	2	3	9	5	5	3	5	18
3	4	3	4	4	15	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16
4	4	5	3	3	15	3	5	4	5	17	3	3	3	3	12
5	5	5	4	5	19	5	4	5	5	19	3	3	3	3	12
6	3	3	2	2	10	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12
7	3	3	2	2	10	4	2	4	2	12	3	3	3	3	12
8	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
9	2	2	1	4	9	3	4	4	3	14	3	3	3	3	12
10	3	4	2	3	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	16	4	5	3	4	16	2	2	3	3	10
12	5	5	2	4	16	2	4	4	4	14	5	2	4	5	16
13	4	5	4	5	18	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
14	3	3	1	1	8	4	2	3	2	11	3	3	3	3	12
15	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16
16	2	1	1	3	7	2	2	4	2	10	2	3	3	3	11
17	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
18	1	2	2	1	6	2	2	4	2	10	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
20	4	5	3	4	16	3	4	4	5	16	5	5	5	5	20
21	2	3	2	2	9	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
22	3	3	3	2	11	4	4	3	2	13	4	4	4	4	16

23	2	2	2	3	9	3	4	4	4	15	5	5	4	5	19
24	4	2	1	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19
26	4	3	2	2	11	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16
27	4	3	4	5	16	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20
28	4	4	5	2	15	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12
29	3	4	4	3	14	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16
30	1	1	1	1	4	1	2	3	1	7	2	2	2	2	8
31	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
32	5	5	3	3	16	4	3	4	5	16	3	3	3	3	12
33	4	5	5	5	19	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20
34	4	5	4	4	17	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20
35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
36	5	5	5	5	20	5	4	4	5	18	3	3	3	3	12
37	5	4	5	4	18	5	4	4	5	18	4	4	3	3	14
38	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17
39	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
40	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
41	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
42	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20
43	4	2	3	2	11	3	2	2	2	9	4	3	3	3	13
44	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20
45	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16
46	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
47	1	1	3	3	8	4	4	4	3	15	3	3	3	3	12
48	4	2	5	5	16	3	4	3	4	14	5	5	5	5	20
49	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20
50	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16
51	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	3	3	14
52	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20

53	4	4	2	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
54	5	5	4	4	18	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
55	4	4	4	2	14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
56	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
57	3	3	4	4	14	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16
58	2	4	2	4	12	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16
59	3	4	4	4	15	5	3	3	3	14	4	4	4	4	16
60	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	4	4	3	3	14
61	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12
62	3	5	3	4	15	5	5	3	5	18	5	5	5	5	20
63	2	5	2	2	11	5	2	2	4	13	4	4	4	4	16
64	3	4	3	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
65	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
66	4	2	4	2	12	5	2	4	4	15	4	4	4	4	16
67	4	4	4	3	15	4	2	4	4	14	5	5	5	5	20
68	3	4	2	2	11	3	2	2	2	9	3	3	3	3	12
69	2	3	3	2	10	2	4	3	4	13	3	3	3	3	12
70	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
71	2	4	4	3	13	4	4	4	4	16	3	4	4	3	14
72	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
73	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
74	1	1	5	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
75	3	4	2	2	11	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16
76	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12
77	4	3	4	5	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
78	3	3	2	3	11	3	3	2	4	12	3	3	3	3	12
79	3	3	4	4	14	3	3	3	4	13	3	4	3	4	14
80	2	2	2	3	9	4	4	3	4	15	2	3	3	3	11
81	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
82	4	4	4	2	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16

83	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20
84	2	1	4	3	10	3	1	4	2	10	2	2	2	2	8
85	4	4	3	4	15	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
86	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
87	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
88	4	4	5	4	17	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
89	2	2	4	4	12	5	5	3	4	17	3	3	3	3	12
90	4	3	3	4	14	3	4	4	4	15	3	3	3	3	12
91	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
92	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19
93	5	5	5	5	20	4	3	3	3	13	5	5	4	4	18
94	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
95	4	4	5	4	17	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16
96	5	5	5	3	18	5	5	4	5	19	5	5	4	4	18
97	5	4	5	5	19	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16
98	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
99	4	4	5	4	17	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16
100	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
101	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
102	4	4	5	4	17	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16
103	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
104	4	5	4	4	17	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
105	2	2	3	4	11	5	3	4	3	15	3	3	3	3	12
106	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
107	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
108	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
109	5	3	5	4	17	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12
110	4	4	2	4	14	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
111	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18	4	4	5	4	17
112	2	4	4	3	13	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12

113	4	4	3	4	15	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16
114	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
115	3	2	1	2	8	4	3	2	4	13	3	3	3	3	12
116	5	4	5	5	19	5	4	4	4	17	4	3	3	4	14
117	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
118	2	2	2	3	9	4	4	4	4	16	3	4	3	3	13
119	4	4	2	3	13	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
120	1	1	4	2	8	5	4	4	3	16	2	4	4	4	14
121	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
122	3	3	4	3	13	4	4	3	3	14	5	4	4	4	17
123	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
124	4	4	2	2	12	3	3	4	3	13	5	5	5	5	20
125	2	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
126	5	5	5	5	20	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20
127	2	2	5	4	13	4	5	4	3	16	4	4	4	4	16
128	1	3	4	5	13	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20
129	4	3	4	3	14	4	4	4	3	15	4	3	3	3	13
130	3	3	4	3	13	3	4	4	4	15	3	3	3	3	12
131	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
132	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
133	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
134	1	1	5	2	9	2	4	2	1	9	5	5	5	5	20
135	2	3	4	3	12	3	4	3	4	14	4	4	5	5	18
136	2	2	4	3	11	2	4	2	3	11	4	4	4	4	16
137	2	2	4	1	9	1	4	1	2	8	4	4	4	4	16
138	2	2	4	2	10	2	4	2	4	12	4	4	4	4	16
139	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
140	2	2	2	3	9	4	2	2	4	12	4	4	4	4	16
141	3	3	4	2	12	4	2	2	2	10	4	4	4	4	16
142	3	4	5	4	16	4	2	3	3	12	5	4	4	4	17

143	2	2	4	2	10	2	2	2	3	9	3	4	4	4	15
144	2	2	4	2	10	2	3	2	2	9	4	4	4	4	16
145	4	4	4	4	16	3	4	3	4	14	4	3	4	4	15
146	1	4	4	2	11	4	2	2	2	10	4	4	4	4	16
147	4	4	4	4	16	4	4	2	3	13	4	4	4	4	16
148	4	4	4	3	15	3	3	2	3	11	4	4	4	4	16
149	4	4	4	4	16	4	4	2	3	13	4	4	4	4	16
150	4	4	4	4	16	5	5	2	5	17	4	4	4	4	16
151	4	3	2	3	12	4	2	2	4	12	4	4	4	4	16
152	5	3	5	4	17	5	4	4	4	17	1	2	2	2	7
153	2	4	5	4	15	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
154	3	3	3	3	12	4	2	4	4	14	5	5	4	4	18
155	3	4	4	3	14	3	3	3	2	11	4	3	3	3	13
156	4	4	5	3	16	4	4	4	5	17	4	4	3	4	15
157	2	2	5	3	12	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12
158	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17
159	3	4	4	3	14	2	4	2	4	12	4	4	3	4	15
160	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
161	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
162	3	3	4	2	12	2	4	3	3	12	3	3	3	3	12
163	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20	4	5	4	4	17
164	4	4	4	5	17	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16
165	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16

Variabel Kultur Organisasi (X4), Religiusitas (X5), Kecurangan (*Fraud*) (Y)

No. Responden	Kultur Organisasi (X4)					Religiusitas (X5)					Kecurangan (<i>Fraud</i>) (Y)				
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	Total X4	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	Total X5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total Y
1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	3	3	3	14
2	5	3	5	3	16	5	5	5	5	20	1	1	1	2	5
3	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	3	3	3	3	12
4	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	2	2	2	2	8
5	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	2	2	1	2	7
6	4	3	5	5	17	3	5	4	4	16	1	1	1	1	4
7	4	4	5	3	16	5	5	4	3	17	2	2	1	1	6
8	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	1	2	1	1	5
9	4	3	4	3	14	5	5	3	4	17	2	2	1	3	8
10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	2	2	2	2	8
11	5	4	5	5	19	4	4	4	5	17	1	1	1	1	4
12	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
13	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
14	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	2	3	3	3	11
15	5	4	5	4	18	5	5	4	3	17	1	1	1	1	4
16	4	4	4	4	16	5	5	3	5	18	3	4	3	3	13
17	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20	3	2	1	2	8
18	4	2	5	2	13	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
19	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	2	2	2	2	8
20	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	1	2	1	1	5
21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	1	1	1	1	4
22	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20	3	3	1	1	8
23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	1	1	2	5
24	5	4	5	4	18	5	5	5	5	20	2	1	1	1	5

25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
26	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	2	1	1	1	5
27	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
28	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
29	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
30	5	3	5	2	15	5	5	5	5	20	2	2	1	1	6
31	5	4	5	4	18	5	5	5	5	20	3	3	2	3	11
32	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
33	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
34	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	1	2	1	1	5
35	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	1	1	1	2	5
36	4	4	5	5	18	5	5	4	3	17	5	2	1	3	11
37	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20	2	2	1	3	8
38	5	5	4	4	18	5	4	5	4	18	1	1	1	1	4
39	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
40	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	2	2	2	2	8
41	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
42	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
43	5	4	3	4	16	5	5	5	5	20	2	1	1	3	7
44	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
45	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	1	1	1	2	5
46	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	2	3	2	11
47	4	4	4	3	15	5	5	5	5	20	3	3	1	4	11
48	4	4	5	3	16	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
49	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
50	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	2	2	1	1	6
51	4	5	4	4	17	4	4	3	4	15	2	2	2	1	7
52	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
53	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
54	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4

55	5	5	4	3	17	5	5	4	5	19	2	2	2	2	8
56	4	5	5	4	18	4	5	4	4	17	2	1	1	2	6
57	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	1	3	10
58	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	3	2	2	2	9
59	3	4	3	3	13	5	5	5	4	19	3	3	1	3	10
60	5	5	4	4	18	5	5	4	5	19	3	2	1	2	8
61	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	2	1	1	1	5
62	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
63	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	1	1	1	2	5
64	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	2	2	1	2	7
65	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
66	5	2	4	4	15	4	4	4	4	16	2	1	1	2	6
67	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
68	4	4	4	4	16	5	5	4	5	19	5	2	1	5	13
69	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12
70	5	4	5	4	18	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
71	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	1	1	1	3	6
72	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
73	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	2	2	2	2	8
74	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
75	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	1	1	1	3	6
76	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	1	1	1	1	4
77	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	1	1	3	6
78	4	4	4	3	15	5	5	5	5	20	2	2	2	2	8
79	4	3	5	5	17	5	5	5	5	20	2	2	1	1	6
80	2	4	4	1	11	5	5	5	5	20	1	1	1	2	5
81	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	2	2	2	2	8
82	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	1	1	1	2	5
83	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
84	4	5	5	2	16	4	4	4	4	16	1	2	1	2	6

85	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
86	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	1	1	1	1	4
87	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20	1	1	1	2	5
88	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	3	2	2	2	9
89	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
90	4	3	5	5	17	5	5	4	3	17	1	1	1	3	6
91	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	1	1	1	1	4
92	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	2	1	4	2	9
93	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
94	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20	2	2	1	3	8
95	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	1	1	1	2	5
96	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
97	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	2	2	2	2	8
98	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
99	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	2	2	2	3	9
100	4	5	4	4	17	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
101	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
102	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
103	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	3	1	1	1	6
104	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	1	1	3	6
105	3	2	5	5	15	5	5	4	4	18	2	1	1	3	7
106	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	3	1	1	2	7
107	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	2	1	1	3	7
108	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
109	4	5	5	4	18	5	5	3	5	18	1	1	1	3	6
110	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	1	2	1	1	5
111	5	4	4	5	18	4	5	5	4	18	1	1	1	2	5
112	4	4	4	4	16	5	5	4	5	19	2	2	2	3	9
113	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	2	1	1	1	5
114	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16

115	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	2	1	1	1	5
116	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	1	1	1	1	4
117	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	1	3	10
118	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	2	2	2	2	8
119	5	4	5	4	18	5	5	5	4	19	1	1	1	1	4
120	3	3	3	5	14	5	5	5	5	20	3	2	1	1	7
121	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
122	3	4	3	3	13	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12
123	3	3	3	3	12	1	3	3	3	10	3	3	3	3	12
124	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	1	2	1	1	5
125	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	2	2	2	2	8
126	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
127	5	4	5	4	18	5	5	5	5	20	3	2	4	1	10
128	4	4	5	3	16	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
129	5	5	5	4	19	5	5	4	3	17	2	2	2	3	9
130	4	3	4	4	15	4	4	4	3	15	3	3	3	3	12
131	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	3	2	1	3	9
132	4	4	4	5	17	5	5	4	4	18	2	1	1	2	6
133	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
134	4	4	4	3	15	5	5	5	5	20	2	1	3	3	9
135	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	1	1	1	1	4
136	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
137	4	4	5	2	15	4	4	4	4	16	2	2	1	2	7
138	4	3	5	3	15	5	5	4	3	17	1	3	1	2	7
139	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
140	4	5	5	4	18	5	4	4	4	17	1	1	1	1	4
141	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	2	2	2	2	8
142	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	2	1	3	2	8
143	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	2	2	3	2	9
144	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	2	2	2	2	8

145	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	3	2	3	3	11
146	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
147	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
148	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	3	3	3	3	12
149	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	1	1	1	1	4
150	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
151	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	2	1	1	1	5
152	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19
153	3	4	4	3	14	5	5	5	5	20	2	2	1	3	8
154	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4
155	3	3	4	3	13	5	5	4	5	19	2	3	2	2	9
156	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	1	1	1	2	5
157	4	4	4	3	15	5	5	5	5	20	3	3	3	3	12
158	5	5	5	3	18	5	5	5	5	20	2	1	3	2	8
159	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	1	2	1	3	7
160	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	1	1	1	1	4
161	5	4	5	5	19	5	5	4	4	18	2	2	3	4	11
162	4	5	4	3	16	5	5	5	5	20	3	3	1	1	8
163	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	2	2	2	3	9
164	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	2	2	2	2	8
165	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	2	2	1	3	8

Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Perguruan Tinggi Tempat Bekerja

No. Responden	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja	Perguruan Tinggi Tempat Bekerja
1	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
2	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
3	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Gadjah Mada

No. Responden	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja	Perguruan Tinggi Tempat Bekerja
4	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
5	Perempuan	> 40 Tahun	D3	> 5 Tahun	Universitas Islam Indonesia
6	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
7	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
8	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
9	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
10	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
11	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
12	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
13	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
14	Perempuan	31 - 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
15	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	SMA / Sederajat	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
16	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
17	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
18	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
19	Laki - Laki	> 40 Tahun	SMA / Sederajat	> 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
20	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
21	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
22	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
23	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
24	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
25	Perempuan	20 - 30 Tahun	S2	1 - 5 Tahun	Universitas Islam Indonesia
26	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
27	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Islam Indonesia
28	Laki - Laki	> 40 Tahun	SMA / Sederajat	> 5 Tahun	Universitas Islam Indonesia
29	Laki - Laki	> 40 Tahun	D3	> 5 Tahun	Universitas Islam Indonesia

No. Responden	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja	Perguruan Tinggi Tempat Bekerja
30	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
31	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Islam Negeri Sunan Kali jaga
32	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Islam Negeri Sunan Kali jaga
33	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Islam Negeri Sunan Kali jaga
34	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	S2	> 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
35	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Ahmad Dahlan
36	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	S2	1 - 5 Tahun	Universitas Islam Indonesia
37	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Islam Indonesia
38	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Islam Indonesia
39	Perempuan	20 - 30 Tahun	D3	1 - 5 Tahun	Universitas Islam Indonesia
40	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Islam Indonesia
41	Perempuan	31 - 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Islam Indonesia
42	Perempuan	> 40 Tahun	D3	> 5 Tahun	Universitas Islam Indonesia
43	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Islam Indonesia
44	Laki - Laki	> 40 Tahun	SMA / Sederajat	> 5 Tahun	Universitas Islam Indonesia
45	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	SMA / Sederajat	> 5 Tahun	Universitas Islam Indonesia
46	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Aisyiyah Yogyakarta
47	Perempuan	31 - 40 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
48	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Sarjana wiyata Taman siswa
49	Perempuan	20 - 30 Tahun	D3	> 5 Tahun	Universitas Islam Indonesia
50	Perempuan	> 40 Tahun	D3	> 5 Tahun	Universitas Islam Indonesia
51	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
52	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Mercu Buana Yogyakarta
53	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Aisyiyah Yogyakarta
54	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Ahmad Dahlan
55	Laki - Laki	> 40 Tahun	D3	> 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta

No. Responden	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja	Perguruan Tinggi Tempat Bekerja
56	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
57	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Islam Negeri Sunan Kali jaga
58	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Institut Seni Indonesia Yogyakarta
59	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Islam Negeri Sunan Kali jaga
60	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Islam Negeri Sunan Kali jaga
61	Perempuan	31 - 40 Tahun	D3	> 5 Tahun	Universitas Negeri Yogyakarta
62	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Ahmad Dahlan
63	Perempuan	31 - 40 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
64	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
65	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
66	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Gadjah Mada
67	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
68	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
69	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	S2	> 5 Tahun	Universitas Amikom Yogyakarta
70	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
71	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	D3	> 5 Tahun	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
72	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
73	Perempuan	> 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
74	Perempuan	> 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
75	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
76	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	D3	> 5 Tahun	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
77	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
78	Perempuan	31 - 40 Tahun	S2	> 5 Tahun	Universitas Amikom Yogyakarta
79	Perempuan	31 - 40 Tahun	S2	> 5 Tahun	Universitas Sarjana wiyata Taman siswa
80	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	S2	1 - 5 Tahun	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
81	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Islam Indonesia

No. Responden	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja	Perguruan Tinggi Tempat Bekerja
82	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
83	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
84	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
85	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
86	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	S2	1 - 5 Tahun	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
87	Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA / Sederajat	> 5 Tahun	Universitas Islam Indonesia
88	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
89	Perempuan	> 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Gadjah Mada
90	Laki - Laki	> 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Gadjah Mada
91	Laki - Laki	> 40 Tahun	S2	> 5 Tahun	Universitas Ahmad Dahlan
92	Laki - Laki	> 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Ahmad Dahlan
93	Perempuan	> 40 Tahun	D3	> 5 Tahun	Universitas Gadjah Mada
94	Perempuan	31 - 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Islam Negeri Sunan Kali jaga
95	Laki - Laki	> 40 Tahun	S2	> 5 Tahun	Universitas Gadjah Mada
96	Laki - Laki	> 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Gadjah Mada
97	Laki - Laki	> 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Gadjah Mada
98	Perempuan	> 40 Tahun	SMA / Sederajat	> 5 Tahun	Universitas Gadjah Mada
99	Laki - Laki	> 40 Tahun	SMA / Sederajat	> 5 Tahun	Universitas Gadjah Mada
100	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Gadjah Mada
101	Laki - Laki	> 40 Tahun	D3	> 5 Tahun	Universitas Gadjah Mada
102	Perempuan	> 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Ahmad Dahlan
103	Laki - Laki	> 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Gadjah Mada
104	Perempuan	> 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Ahmad Dahlan
105	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Islam Negeri Sunan Kali jaga
106	Perempuan	31 - 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Gadjah Mada
107	Perempuan	> 40 Tahun	D3	> 5 Tahun	Universitas Gadjah Mada

No. Responden	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja	Perguruan Tinggi Tempat Bekerja
108	Perempuan	> 40 Tahun	S3	> 5 Tahun	Universitas Alma Ata Yogyakarta
109	Laki - Laki	> 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Teknologi Yogyakarta
110	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
111	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas PGRI Yogyakarta
112	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	S2	1 - 5 Tahun	Universitas PGRI Yogyakarta
113	Perempuan	> 40 Tahun	S3	> 5 Tahun	Universitas PGRI Yogyakarta
114	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas PGRI Yogyakarta
115	Perempuan	31 - 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Gadjah Mada
116	Perempuan	> 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Gadjah Mada
117	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Gunung Kidul
118	Laki - Laki	> 40 Tahun	S2	> 5 Tahun	Universitas Gunung Kidul
119	Perempuan	31 - 40 Tahun	S2	1 - 5 Tahun	Universitas Gunung Kidul
120	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Janabadra
121	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Janabadra
122	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Janabadra
123	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Janabadra
124	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
125	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Janabadra
126	Laki - Laki	> 40 Tahun	S2	> 5 Tahun	Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta
127	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Respati Yogyakarta
128	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Aisyiyah Yogyakarta
129	Laki - Laki	> 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Respati Yogyakarta
130	Laki - Laki	> 40 Tahun	SMA / Sederajat	> 5 Tahun	Universitas Respati Yogyakarta
131	Laki - Laki	> 40 Tahun	SMA / Sederajat	> 5 Tahun	Universitas Islam Negeri Sunan Kali jaga
132	Laki - Laki	> 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta

No. Responden	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja	Perguruan Tinggi Tempat Bekerja
133	Perempuan	> 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta
134	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Cokroaminoto Yogyakarta
135	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Cokroaminoto Yogyakarta
136	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Cokroaminoto Yogyakarta
137	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Cokroaminoto Yogyakarta
138	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Cokroaminoto Yogyakarta
139	Laki - Laki	> 40 Tahun	S2	> 5 Tahun	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
140	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	S2	> 5 Tahun	Universitas Widya Mataram Yogyakarta
141	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Widya Mataram Yogyakarta
142	Perempuan	31 - 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Widya Mataram Yogyakarta
143	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	D3	> 5 Tahun	Universitas Widya Mataram Yogyakarta
144	Perempuan	20 - 30 Tahun	D3	1 - 5 Tahun	Universitas Widya Mataram Yogyakarta
145	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Widya Mataram Yogyakarta
146	Perempuan	20 - 30 Tahun	D3	> 5 Tahun	Universitas Widya Mataram Yogyakarta
147	Laki - Laki	> 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Widya Mataram Yogyakarta
148	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Widya Mataram Yogyakarta
149	Perempuan	31 - 40 Tahun	D3	> 5 Tahun	Universitas Widya Mataram Yogyakarta
150	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	SMA / Sederajat	1 - 5 Tahun	Universitas Widya Mataram Yogyakarta
151	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Widya Mataram Yogyakarta
152	Laki - Laki	> 40 Tahun	SMA / Sederajat	> 5 Tahun	Universitas Widya Mataram Yogyakarta
153	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	S2	1 - 5 Tahun	Universitas Widya Mataram Yogyakarta
154	Perempuan	20 - 30 Tahun	D3	1 - 5 Tahun	Universitas Widya Mataram Yogyakarta
155	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Cokroaminoto Yogyakarta
156	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Cokroaminoto Yogyakarta
157	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

No. Responden	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja	Perguruan Tinggi Tempat Bekerja
158	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Gunung Kidul
159	Perempuan	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Cokroaminoto Yogyakarta
160	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	D4 / S1	1 - 5 Tahun	Universitas Cokroaminoto Yogyakarta
161	Laki - Laki	20 - 30 Tahun	SMA / Sederajat	1 - 5 Tahun	Universitas Cokroaminoto Yogyakarta
162	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Cokroaminoto Yogyakarta
163	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Sarjana wiyata Taman siswa
164	Perempuan	31 - 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Sarjana wiyata Taman siswa
165	Perempuan	> 40 Tahun	D4 / S1	> 5 Tahun	Universitas Sarjana wiyata Taman siswa

Lampiran 3 Hasil Olah Data Software IBM SPSS Versi 30

Hasil Uji Validitas *Pilot Test*

Variabel Kesesuaian Kompensasi (X1), Keefektifan Pengendalian Internal (X2)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTALX1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTALX2
X1.1	Pearson Correlation	1	.783**	.653*	.664*	.901**	.914**	.758*	.771**	.762*	.897**
	Sig. (2-tailed)		0,007	0,041	0,036	0,000	0,000	0,011	0,009	0,010	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.783**	1	.759*	0,607	.919**	.846**	.705*	.748*	0,630	.824**
	Sig. (2-tailed)	0,007		0,011	0,063	0,000	0,002	0,023	0,013	0,051	0,003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.653*	.759*	1	0,397	.836**	0,616	0,326	0,371	0,541	0,515
	Sig. (2-tailed)	0,041	0,011		0,256	0,003	0,058	0,358	0,291	0,107	0,128
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.664*	0,607	0,397	1	.767**	.690*	0,615	.829**	.638*	.775**
	Sig. (2-tailed)	0,036	0,063	0,256		0,010	0,027	0,058	0,003	0,047	0,008
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTALX1	Pearson Correlation	.901**	.919**	.836**	.767**	1	.889**	.689*	.780**	.747*	.869**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,003	0,010		0,001	0,027	0,008	0,013	0,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.1	Pearson Correlation	.914**	.846**	0,616	.690*	.889**	1	.884**	.883**	0,586	.951**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,058	0,027	0,001		0,001	0,001	0,075	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.758*	.705*	0,326	0,615	.689*	.884**	1	.932**	0,419	.925**
	Sig. (2-tailed)	0,011	0,023	0,358	0,058	0,027	0,001		0,000	0,228	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.771**	.748*	0,371	.829**	.780**	.883**	.932**	1	0,596	.966**
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,013	0,291	0,003	0,008	0,001	0,000		0,069	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

X2.4	Pearson Correlation	.762*	0,630	0,541	.638*	.747*	0,586	0,419	0,596	1	.704*
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,051	0,107	0,047	0,013	0,075	0,228	0,069		0,023
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTALX2	Pearson Correlation	.897**	.824**	0,515	.775**	.869**	.951**	.925**	.966**	.704*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,003	0,128	0,008	0,001	0,000	0,000	0,000	0,023	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel *Whistleblowing System* (X3), *Kultur Organisasi* (X4)

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTALX3	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	TOTALX4
X3.1	Pearson Correlation	1	1.000*	.924**	.753*	.968**	.828**	1.000*	.855**	.943**	.939**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,012	0,000	0,003	0,000	0,002	0,000	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	1.000*	1	.924**	.753*	.968**	.828**	1.000*	.855**	.943**	.939**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,012	0,000	0,003	0,000	0,002	0,000	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.924**	.924**	1	.836**	.972**	.822**	.924**	.744*	.880**	.869**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,003	0,000	0,003	0,000	0,014	0,001	0,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.753*	.753*	.836**	1	.884**	.822**	.753*	.744*	.761*	.800**
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,012	0,003		0,001	0,003	0,012	0,014	0,011	0,005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTALX3	Pearson Correlation	.968**	.968**	.972**	.884**	1	.871**	.968**	.843**	.929**	.935**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001		0,001	0,000	0,002	0,000	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X4.1	Pearson Correlation	.828**	.828**	.822**	.822**	.871**	1	.828**	.908**	.895**	.948**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,003	0,003	0,003	0,001		0,003	0,000	0,000	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

X4.2	Pearson Correlation	1.000*	1.000*	.924**	.753*	.968**	.828**	1	.855**	.943**	.939**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,012	0,000	0,003		0,002	0,000	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X4.3	Pearson Correlation	.855**	.855**	.744*	.744*	.843**	.908**	.855**	1	.907**	.965**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,002	0,014	0,014	0,002	0,000	0,002		0,000	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X4.4	Pearson Correlation	.943**	.943**	.880**	.761*	.929**	.895**	.943**	.907**	1	.977**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,011	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTALX4	Pearson Correlation	.939**	.939**	.869**	.800**	.935**	.948**	.939**	.965**	.977**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

Variabel Religiusitas (X5), Kecurangan (*Fraud*) (Y)

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	TOTALX5	Y1	Y2	Y3	Y4	TOTALY
TOTALX	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X5.1	Pearson Correlation	1	1.000*	.860**	.860**	.968**	-.680*	-.690*	-.686*	-0,456	-.689*
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,001	0,001	0,000	0,031	0,027	0,028	0,185	0,028
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X5.2	Pearson Correlation	1.000*	1	.860**	.860**	.968**	-.680*	-.690*	-.686*	-0,456	-.689*
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,001	0,001	0,000	0,031	0,027	0,028	0,185	0,028
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X5.3	Pearson Correlation	.860**	.860**	1	.933**	.952**	-0,514	-0,584	-0,530	-0,523	-0,592
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,001		0,000	0,000	0,129	0,076	0,115	0,120	0,071
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

X5.4	Pearson Correlation	.860**	.860**	.933**	1	.952**	-0,432	-0,512	-0,530	-0,374	-0,508
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,001	0,000		0,000	0,212	0,130	0,115	0,287	0,134
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTALX 5	Pearson Correlation	.968**	.968**	.952**	.952**	1	-0,599	-.644*	-.633*	-0,471	-.644*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,067	0,044	0,049	0,169	0,044
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y1	Pearson Correlation	-.680*	-.680*	-0,514	-0,432	-0,599	1	.937**	.800**	.636*	.925**
	Sig. (2-tailed)	0,031	0,031	0,129	0,212	0,067		0,000	0,005	0,048	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	-.690*	-.690*	-0,584	-0,512	-.644*	.937**	1	.812**	.723*	.955**
	Sig. (2-tailed)	0,027	0,027	0,076	0,130	0,044	0,000		0,004	0,018	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	-.686*	-.686*	-0,530	-0,530	-.633*	.800**	.812**	1	.716*	.911**
	Sig. (2-tailed)	0,028	0,028	0,115	0,115	0,049	0,005	0,004		0,020	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y4	Pearson Correlation	-0,456	-0,456	-0,523	-0,374	-0,471	.636*	.723*	.716*	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	0,185	0,185	0,120	0,287	0,169	0,048	0,018	0,020		0,002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTALY	Pearson Correlation	-.689*	-.689*	-0,592	-0,508	-.644*	.925**	.955**	.911**	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	0,028	0,028	0,071	0,134	0,044	0,000	0,000	0,000	0,002	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas *Pilot Test*

Variabel Kesesuaian Kompensasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	4

Variabel Keefektifan Pengendalian Internal (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	4

Variabel *Whistleblowing System* (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	4

Variabel Kultur Organisasi (X4)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	4

Variabel Religiusitas (X5)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	4

Variabel Kecurangan (*Fraud*) (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	4

Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kesesuaian Kompensasi	165	4,00	20,00	14,4364	3,43279
Keefektifan Pengendalian Internal	165	7,00	20,00	15,3636	2,92193
Whistleblowing System	165	7,00	20,00	15,6667	2,75046
Kultur Organisasi	165	11,00	20,00	17,3818	1,97692
Religiusitas	165	10,00	20,00	18,9030	1,79166
Kecurangan (Fraud)	165	4,00	19,00	6,5697	2,85038
Valid N (listwise)	165				

Uji Validitas Data

Variabel Kesesuaian Kompensasi (X1), Keefektifan Pengendalian Internal (X2)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTALX1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTALX2
X1.1	Pearson Correlation	1	,720**	,409**	,571**	,851**	,521**	,427**	,459**	,578**	,612**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
X1.2	Pearson Correlation	,720**	1	,374**	,490**	,812**	,494**	,420**	,383**	,558**	,572**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
X1.3	Pearson Correlation	,409**	,374**	1	,516**	,722**	,421**	,415**	,270**	,348**	,449**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165

X1.4	Pearson Correlation	,571**	,490**	,516**	1	,803**	,589**	,544**	,521**	,623**	,702**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
TOTALX1	Pearson Correlation	,851**	,812**	,722**	,803**	1	,634**	,565**	,511**	,660**	,731**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
X2.1	Pearson Correlation	,521**	,494**	,421**	,589**	,634**	1	,442**	,572**	,580**	,804**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
X2.2	Pearson Correlation	,427**	,420**	,415**	,544**	,565**	,442**	1	,513**	,604**	,784**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165

X2.3	Pearson Correlation	,459**	,383**	,270**	,521**	,511**	,572**	,513**	1	,561**	,814**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
X2.4	Pearson Correlation	,578**	,558**	,348**	,623**	,660**	,580**	,604**	,561**	1	,844**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
TOTALX2	Pearson Correlation	,612**	,572**	,449**	,702**	,731**	,804**	,784**	,814**	,844**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Whistleblowing System (X3), Kultur Organisasi (X4)

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTALX3	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	TOTALX4
--	------	------	------	------	---------	------	------	------	------	---------

X3.1	Pearson Correlation	1	,838**	,811**	,863**	,935**	,348**	,295**	,199*	,216**	,352**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,010	0,005	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
X3.2	Pearson Correlation	,838**	1	,842**	,851**	,936**	,288**	,262**	,194*	,247**	,333**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,013	0,001	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
X3.3	Pearson Correlation	,811**	,842**	1	,903**	,941**	,289**	,277**	,181*	,271**	,344**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,020	0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
X3.4	Pearson Correlation	,863**	,851**	,903**	1	,958**	,314**	,243**	,225**	,272**	,353**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,002	0,004	0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165

TOTALX3	Pearson Correlation	,935**	,936**	,941**	,958**	1	,330**	,287**	,212**	,266**	,367**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,006	0,001	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
X4.1	Pearson Correlation	,348**	,288**	,289**	,314**	,330**	1	,510**	,508**	,494**	,828**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
X4.2	Pearson Correlation	,295**	,262**	,277**	,243**	,287**	,510**	1	,343**	,321**	,728**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,002	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
X4.3	Pearson Correlation	,199*	,194*	,181*	,225**	,212**	,508**	,343**	1	,324**	,688**
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,013	0,020	0,004	0,006	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165

X4.4	Pearson Correlation	,216**	,247**	,271**	,272**	,266**	,494**	,321**	,324**	1	,751**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
TOTALX4	Pearson Correlation	,352**	,333**	,344**	,353**	,367**	,828**	,728**	,688**	,751**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Religiusitas (X5), Kecurangan (*Fraud*) (Y)

	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	TOTALX5	Y1	Y2	Y3	Y4	TOTALY
X5.1	1	,771**	,584**	,538**	,836**	-,177*	-,188*	-,204**	-0,145	-,212**
		0,000	0,000	0,000	0,000	0,023	0,015	0,008	0,063	0,006
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165

X5.2	Pearson Correlation	,771**	1	,651**	,598**	,866**	-,194*	-,229**	-,218**	-0,146	-,232**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,012	0,003	0,005	0,062	0,003
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
X5.3	Pearson Correlation	,584**	,651**	1	,680**	,864**	-,255**	-,305**	-,207**	-,300**	-,320**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,001	0,000	0,008	0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
X5.4	Pearson Correlation	,538**	,598**	,680**	1	,843**	-,217**	-,218**	-0,122	-,216**	-,234**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,005	0,005	0,118	0,005	0,003
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
TOTALX 5	Pearson Correlation	,836**	,866**	,864**	,843**	1	-,250**	-,277**	-,217**	-,242**	-,295**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,001	0,000	0,005	0,002	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165

Y1	Pearson Correlation	-,177*	-,194*	-,255**	-,217**	-,250**	1	,729**	,565**	,620**	,880**
	Sig. (2-tailed)	0,023	0,012	0,001	0,005	0,001		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
Y2	Pearson Correlation	-,188*	-,229**	-,305**	-,218**	-,277**	,729**	1	,590**	,596**	,865**
	Sig. (2-tailed)	0,015	0,003	0,000	0,005	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
Y3	Pearson Correlation	-,204**	-,218**	-,207**	-0,122	-,217**	,565**	,590**	1	,481**	,773**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,005	0,008	0,118	0,005	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
Y4	Pearson Correlation	-0,145	-0,146	-,300**	-,216**	-,242**	,620**	,596**	,481**	1	,821**
	Sig. (2-tailed)	0,063	0,062	0,000	0,005	0,002	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165

TOTALY	Pearson Correlation	-,212**	-,232**	-,320**	-,234**	-,295**	,880**	,865**	,773**	,821**	1
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,003	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Data

Variabel Kesesuaian Kompensasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,808	4

Variabel Keefektifan Pengendalian Internal (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,827	4

Variabel *Whistleblowing System* (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	4

Variabel Kultur Organisasi (X4)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,731	4

Variabel Religiusitas (X5)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,868	4

Variabel Kecurangan (*Fraud*) (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,853	4

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		165	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	,83376794	
Most Extreme Differences	Absolute	,068	
	Positive	,062	
	Negative	-,068	
Test Statistic		,068	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,060	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,054	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,048
		Upper Bound	,060

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,404	2,474
	X2	,381	2,623
	X3	,703	1,422
	X4	,474	2,112
	X5	,654	1,528

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,587	,166		3,535	<.001
	Kesesuaian Kompensasi	-.007	,007	-.125	-1,028	,305
	Keefektifan Pengendalian Internal	,004	,009	,058	,462	,644
	Kultur Organisasi	,009	,011	,095	,842	,401
	Religiusitas	-.017	,010	-.156	-1,637	,104
	Whistleblowing System	-.008	,006	-.112	-1,251	,213

a. Dependent Variable: Abs_RES

Uji Regresi Linier Berganda

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	19,742	2,309		8,550	<,001
	Kesesuaian Kompensasi	,047	,088	,056	,529	,597
	Keefektifan Pengendalian Internal	-,022	,106	-,022	-,205	,838
	Whistleblowing System	-,324	,083	-,313	-3,926	<,001
	Kultur Organisasi	-,288	,135	-,200	-2,130	,035
	Religiusitas	-,181	,128	-,114	-1,421	,157

a. Dependent Variable: Kecurangan (Fraud)

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,473 ^a	,224	,200	2,55001

a. Predictors: (Constant), Religiusitas, Kesesuaian Kompensasi, Whistleblowing System, Kultur Organisasi, Keefektifan Pengendalian Internal

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298,543	5	59,709	9,182	<,001 ^b
	Residual	1033,906	159	6,503		
	Total	1332,448	164			

a. Dependent Variable: Kecurangan (Fraud)

b. Predictors: (Constant), Religiusitas, Kesesuaian Kompensasi, Whistleblowing System, Kultur Organisasi, Keefektifan Pengendalian Internal