

**PENGARUH WHISTLEBLOWING SYSTEM, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN  
(Studi Empiris pada Dinas Pengairan Aceh)**

**Reyhan Rizqa**

[Reyhan.rizqa97@gmail.com](mailto:Reyhan.rizqa97@gmail.com)

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Dosen Pembimbing

**Dr. Ietje Nazaruddin, S.E., M.Si., Ak., CA**

***ABSTRACT***

*This study aims to analyze the influence of whistleblowing System, internal control system, organizational culture, and organizational justice, on fraud prevention. The sample in this study were the civil servants of irrigation department of aceh province who have been working at least five years. This Study uses primary data collected using questionnaires. In this study, sample of 198 respondents were selected using purposive sampling. The analytical tool used in this study is SPSS 24. Based on the result of data analysis is showing that whistleblowing System has no effect on fraud prevention. Internal control system, organizational culture, and organizational justice has significant positive effect on fraud prevention.*

**Keywords:** *Whistleblowing System, internal control system, organizational culture, organizational justice, fraud prevention.*

**PENDAHULUAN**

Meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap tata kelola pemerintahan yang baik (good government governance) telah mendorong pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk melakukan pengelolaan keuangan secara baik dan benar (Wardana dkk., 2017). Hal tersebut dikarenakan banyaknya tindakan kecurangan yang terjadi di pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Menurut Association of Certified Fraud Examinations (ACFE) dalam Amrizal (2004)

terdapat tiga jenis kecurangan yaitu kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan aset, dan korupsi.

Salah satu kasus dugaan korupsi terjadi pada Dinas Pengairan Aceh pada tahun 2017 dalam proyek penunjukan langsung (PL) tahun 2013-2014. Kasus itu juga melibatkan dua mantan kepala Dinas Pengairan Aceh, serta 17 perusahaan penerima proyek PL. Rata-rata jumlah pagu anggaran proyek PL mencapai Rp 2 miliar lebih. Padahal dalam proses PL tidak boleh melebihi Rp 200 juta. Akibatnya negara mengalami kerugian mencapai Rp 224 miliar lebih. Oleh karena itu Gerakan Antikorupsi (GeRAK) Aceh telah melaporkan kasus dugaan korupsi tersebut ke Kejaksaan Tinggi (Kejati) Aceh untuk mengusut dan mengaudit kasus tersebut (Serambinews.com).

Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi dan mencegah terjadinya tindakan kecurangan yaitu dengan penerapan *whistleblowing system*. *Whistleblowing* adalah pelaporan apabila adanya perilaku yang tidak etis maupun tidak bermoral atau tindakan yang bertentangan dengan hukum yang dilakukan oleh pimpinan organisasi atau karyawan dalam suatu organisasi, sehingga hal tersebut dapat merugikan organisasi atau pihak-pihak yang memiliki kepentingan (Wijaya dkk., 2017).

Selain *whistleblowing system*, adanya sistem pengendalian internal yang efektif termasuk upaya yang dapat dilakukan untuk mencegah terjadinya tindakan kecurangan. Sistem pengendalian internal yang efektif merupakan komponen penting dalam manajemen organisasi, karena hal tersebut dapat membantu menjaga aset yang dimiliki oleh organisasi, keuangan dan manajerial dapat

dipercaya, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku di organisasi, serta mengurangi risiko terjadinya kerugian, penyimpangan dan pelanggaran aspek kehati-hatian.

Pencegahan kecurangan dapat dilakukan dengan meningkatkan budaya organisasi melalui penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*. Apabila budaya organisasi baik maka akan meminimalisir kemungkinan terjadinya kecurangan, tetapi apabila budaya organisasi tersebut buruk maka tingkat terjadinya kecurangan akan semakin banyak.

Faktor lain yang menyebabkan kecurangan bisa terjadi yaitu tidak terciptanya keadilan pada suatu organisasi. Oleh karena itu, apabila di dalam suatu organisasi telah terciptanya keadilan dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, karena sudah merasa dihargai dan telah adanya keseimbangan antara hak dan kewajibannya, sehingga dapat terhindar dari kemungkinan terjadinya tindakan kecurangan

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Whistleblowing System*, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi pada Dinas Pengairan Aceh)”**.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan ?
2. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan ?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan ?
4. Apakah keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan ?

## **LANDASAN TEORI DAN PENURUNAN HIPOTESIS**

### **LANDASAN TEORI**

#### **1. *Fraud Triangle Theory***

Menurut Donald R. Cressey. Cressey (1953) dalam Arens (2008) teori ini menyatakan bahwa ada tiga hal penyebab terjadinya kecurangan yaitu:

a. Tekanan

Tekanan dapat dialami oleh seseorang karena adanya gaya hidup, tuntutan ekonomi, dan lain-lain sehingga mengakibatkan seseorang tersebut melakukan kecurangan.

b. Kesempatan

Kesempatan dapat terjadi karena adanya kelemahan dalam pengendalian internal, kurangnya pengawasan dari manajemen, dan penyalahgunaan kekuasaan.

c. Rasionalisasi

Rasionalisasi merupakan elemen penting dalam kecurangan karena pelaku kecurangan mencari alasan pembenaran atas tindakannya.

## **2. Teori Keagenan**

Teori keagenan adalah kontrak antara satu atau lebih individu dengan individu lainnya, dimana satu pihak memiliki peran sebagai principal dan pihak lainnya memiliki peran sebagai agent (Jensen dan Meckling, 1976). Teori keagenan menjelaskan hubungan antara agent dengan principal. Hubungan agent dengan principal dalam sektor pemerintahan dimana pemerintah berperan sebagai agent dan masyarakat atau publik sebagai principal.

### **PENURUNAN HIPOTESIS**

#### **1. Pengaruh *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan**

Teori segitiga kecurangan (*fraud triangle*) menjelaskan bahwa ada 3 hal penyebab terja dinya kecurangan, salah satunya adalah kesempatan. Kesempatan seseorang untuk melakukan kecurangan dapat diminimalisir dengan adanya pengawasan dari masing-masing pegawai di organisasi tersebut. Oleh karena itu penerepan *whistleblowing system* di suatu organisasi sangat penting untuk mencegah terjadinya kecurangan, karena setiap pegawai merasa diawasi oleh pegawai yang lainnya sehingga enggan untuk melakukan kecurangan.

Adanya *whistleblowing system* memberikan kesempatan bagi seorang *whistleblower* untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan pihak internal organisasi. Peran *whistleblower* sangatlah penting dalam mengungkap suatu tindakan melawan hukum atau perilaku tidak bermoral di dalam internal organisasi.

Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wardana dkk. (2017), Widiyarta dkk. (2017), dan Gaurina dkk. (2017) yang

membuktikan bahwa *whistleblowing* berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : *Whistleblowing System* Berpengaruh Positif Terhadap Pencegahan Kecurangan.

## **2. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan**

Teori keagenan menjelaskan hubungan antara agent dengan principal. Di pemerintahan yang berperan sebagai agent adalah pemerintah dan masyarakat atau publik sebagai principal. Pemerintah berlaku sebagai manajemen atau pihak yang mengelola organisasi atau pemerintahan. Pemerintah lebih mengetahui tentang keuangan yang ada di dalam pemerintahan, sementara keuangan yang berada dalam pemerintahan adalah milik masyarakat sehingga pemerintah wajib menyusun laporan keuangan untuk dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.

Untuk mencegah terjadinya kecurangan yang dilakukan oleh pemerintah dalam mengelola anggaran yaitu adanya pengawasan yang baik sehingga diperlukan sistem pengendalian internal yang efektif. Sistem pengendalian internal merupakan suatu elemen penting di dalam organisasi pemerintahan, jika sistem pengendalian internal di organisasi pemerintahan telah berjalan dengan baik maka upaya meminimalisir terjadinya kecurangan berjalan efektif.

Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chintyana dkk. (2017), Yuliana (2016) dan Wardana dkk. (2017), yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh positif

untuk mencegah terjadinya kecurangan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Positif Terhadap Pencegahan Kecurangan

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan**

Penyebab terjadinya kecurangan lainnya yang dijelaskan dalam teori segitiga kecurangan (*fraud triangle*) adalah rasionalisasi. Rasionalisasi menyebabkan seseorang mencari pembenaran atas perbuatannya walaupun yang dilakukannya berupa kecurangan. Faktor yang diduga dijadikan alasan pembenaran mengapa seseorang melakukan kecurangan adalah budaya organisasi. Oleh karena itu suatu organisasi harus diciptakan budaya organisasi yang baik, karena semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkat upaya untuk mencegah terjadinya kecurangan.

Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zelmiyanti dan Anita (2015), Widiyarta dkk. (2017), dan Suastawan dkk. (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Pencegahan Kecurangan.

### **4. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan**

Teori segitiga kecurangan (*fraud triangle*) juga menjelaskan bahwa tekanan merupakan penyebab terjadinya kecurangan. Tekanan bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja seseorang, salah satunya adalah keadilan organisasi. Apabila

suatu organisasi tidak diciptakannya keadilan maka hal inilah yang menyebabkan seseorang terdorong untuk melakukan perilaku yang tidak etis dan tidak bermoral hanya untuk mewujudkan keinginannya seperti kecurangan.

Oleh karena itu untuk mencegah terjadinya kecurangan maka diperlukan keadilan di dalam suatu organisasi, karena apabila karyawan tidak merasakan adanya keadilan di dalam organisasi maka karyawan tersebut merasa tidak dihargai dan merasakan lingkungan kerja yang tidak kondusif sehingga dapat mengakibatkan timbulnya kemarahan, pemberontakan, kebencian terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sumbayak (2017), Herman (2013) dan Yuliana (2016) menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Keadilan Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Pencegahan Kecurangan.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Obyek / Subyek Penelitian**

Obyek dalam penelitian ini adalah Dinas Pengairan Aceh, sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pengairan Aceh, dan sampel dalam penelitian adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang telah bekerja minimal 5 tahun.



## **B. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel sesuai dengan kriteria tertentu. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pengairan Aceh yang telah bekerja minimal 5 tahun.

## **C. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dengan metode survey.

## **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara memberikan kuesioner secara langsung kepada responden. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner penelitian ini adalah skala likert. Setiap pernyataan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) netral, (4) setuju dan (5) sangat setuju.

## **E. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

### **1. Variabel Dependen (Y)**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah pencegahan kecurangan. Variabel ini diukur menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Zelmiyati dan Anita (2015). Kuesioner ini terdiri dari 8 item pertanyaan dengan skala likert 5 poin yaitu (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) netral, (4) setuju dan (5) sangat setuju.

### **2. Variabel Independen (X)**

#### **a. *Whistleblowing System* (X1)**

Variabel ini diukur menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Agustiani dkk. (2016). Kuesioner ini terdiri dari 7 item pertanyaan dengan skala likert 5 poin.

**b. Sistem Pengendalian Internal (X2)**

Variabel ini diukur menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Faisal (2013).Kuesioner ini terdiri dari 8 item pertanyaan dengan skala likert 5 poin.

**c. Budaya Organisasi (X3)**

Variabel ini diukur menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Zelmiyati dan Anita (2015). Kuesioner ini terdiri dari 7 item pertanyaan dengan skala likert 5 poin.

**d. Keadilan Organisasi (X4)**

Variabel ini diukur menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Chintyana dkk. (2017). Kuesioner initerdiri dari 5 item pertanyaan dengan skala likert 5 poin.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Uji Kualitas Instrumen dan Data**

**1. Statistik Deskriptif**

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Variabel	Teoritis		Aktual		
	Kisaran	Mean	Kisaran	Mean	Std. Deviation
<i>Whistleblowing</i>	7-35	21	21-35	28,36	3,285

<i>System (WS)</i>					
Sistem Pengendalian Internal (SPI)	8-40	24	20-40	32,24	4,875
Budaya Organisasi (BO)	7-35	21	14-35	27,89	5,310
Keadilan Organisasi (KO)	5-25	15	11-25	20,93	3,490
pengecahan kecurangan (PK)	8-40	24	16-40	33,53	5,570

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

## 2. Uji Validitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas *Whistleblowing System***

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai KMO	<i>Component Matrix</i>	Keterangan
Whistleblowing System (WS)	WS1	0,801	0,802	Valid
	WS2		0,786	Valid
	WS3		0,662	Valid
	WS4		0,729	Valid
	WS5		0,600	Valid
	WS6		0,766	Valid
	WS7		0,782	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Sistem Pengendalian Internal**

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai KMO	<i>Component Matrix</i>	Keterangan
Sistem Pengendalian Internal (SPI)	SPI1	0,912	0,865	Valid
	SPI2		0,852	Valid
	SPI3		0,842	Valid
	SPI4		0,852	Valid
	SPI5		0,887	Valid
	SPI6		0,858	Valid
	SPI7		0,823	Valid
	SPI8		0,845	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Nilai KMO</b>	<b><i>Component Matrix</i></b>	<b>Keterangan</b>
Budaya Organisasi (BO)	BO1	0,935	0,871	Valid
	BO2		0,916	Valid
	BO3		0,925	Valid
	BO4		0,902	Valid
	BO5		0,802	Valid
	BO6		0,933	Valid
	BO7		0,931	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas Keadilan Organisasi**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Nilai KMO</b>	<b><i>Component Matrix</i></b>	<b>Keterangan</b>
Budaya Organisasi (KO)	KO1	0,882	0,886	Valid
	KO2		0,933	Valid
	KO3		0,890	Valid
	KO4		0,889	Valid
	KO5		0,929	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Validitas Pencegahan Kecurangan**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Nilai KMO</b>	<b><i>Component Matrix</i></b>	<b>Keterangan</b>
Pencegahan Kecurangan (PK)	PK1	0,914	0,899	Valid
	PK2		0,892	Valid
	PK3		0,899	Valid
	PK4		0,904	Valid
	PK5		0,897	Valid
	PK6		0,861	Valid
	PK7		0,823	Valid
	PK8		0,860	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, seluruh item pertanyaan variabel dependen maupun pertanyaan dari setiap variabel independen seluruhnya dikatakan valid karena memiliki nilai KMO > 0,5 dan nilai *Component Matrix* >0,5.

### 3. Uji Reliabilitas

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Whistleblowing System</i> (WS)	0,839	Reliabel
Sistem Pengendalian Internal (SPI)	0,946	Reliabel
Budaya Organisasi (BO)	0,959	Reliabel
Keadilan Organisasi (KO)	0,945	Reliabel
Pencegahan Kecurangan (PK)	0,958	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* >0,70, sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas tinggi.

### 4. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual
N	198
Normal Parameters(a,b)	
Mean	,0000000
Std. Deviation	3,49167865
Most Extreme Differences	
Absolute	,047
Positive	,029
Negative	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z	,666
Asymp. Sig. (2-tailed)	,766

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari data tersebut lebih besar *alpha* 0,05 yaitu 0,766 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Whistleblowing System (WS)</i>	0,978	1,022	Tidak terjadi multikolinearitas
Sistem Pengendalian Internal (SPI)	0,839	1,191	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Oranisasi (BO)	0,876	1,141	Tidak terjadi multikolinearitas
Keadilan Organisasi (KO)	0,839	1,192	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10, sehingga dapat disimpulkan semua variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
<i>Whistleblowing System (WS)</i>	0,828	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Sistem Pengendalian Internal (SPI)	0,320	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Oranisasi (BO)	0,715	Tidak terjadi

		heteroskedastisitas
Keadilan Organisasi (KO)	0,927	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa setiap variabel independen memiliki nilai sig > alpha 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas atau data bersifat homogen.

## B. Uji Hipotesis dan Analisis Data

### 1. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779(a)	,607	,599	3,528

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,599 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen whistleblowing system (WS), sistem pengendalian internal (SPI), budaya organisasi (BO), keadilan organisasi (KO) dapat menjelaskan variabel dependen pencegahan kecurangan (PK) sebesar 59,9 % sedangkan sisanya 40,1 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## 2. Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,304	2,840		,107	,915
<i>Whistleblowing System (WS)</i>	,030	,077	,017	,383	,705
Sistem Pengendalian Internal (SPI)	,221	,056	,193	3,922	,000
Budaya Oranisasi (BO)	,157	,051	,150	3,104	,002
Keadilan Organisasi (KO)	,998	,079	,625	12,690	,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

## 3. Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3709,585	4	927,396	74,523	,000(a)
Residual	2401,789	193	12,445		
Total	6111,374	197			

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 13 menunjukkan bahwa nilai F sebesar 74,523 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu pencegahan kecurangan (PK).



## **Pembahasan (Interpretasi)**

### **1. Pengaruh *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan**

*Whistleblowing system* adalah suatu sistem pelaporan apabila terjadinya kecurangan atau tindakan yang bertentangan dengan hukum yang dilakukan oleh pimpinan organisasi atau karyawan dalam suatu organisasi, sehingga dapat merugikan organisasi atau pihak-pihak yang memiliki kepentingan.

Hasil pengujian hipotesis 1 ( $H_1$ ) menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh variabel *whistleblowing system* yaitu 0,705 lebih besar dari alpha 0,05, dan koefisien regresi 0,030. Artinya hipotesis 1 ( $H_1$ ) ditolak, sehingga *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Sesuai dengan hasil pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa *whistleblowing system* ternyata belum mampu diterapkan secara maksimal di Dinas Pengairan Aceh.

Menurut Robinson *et al.* (2012) para *whistleblower* cenderung hanya akan melaporkan *fraud* yang material namun *whistleblower* cenderung untuk melaporkan kecurangan jika terdapat perlindungan pelapor. Namun pada kenyataannya masih banyak orang yang memiliki sedikit kepercayaan terhadap jaminan keamanan dan perlindungan untuk *whistleblower* meskipun pemerintah telah menetapkan UU 13/2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, Sehingga banyak dari mereka tidak bersedia menjadi *whistleblower*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cahyo dan Sulhani (2017) yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap

pengecahan kecurangan. Namun, Hasil penelitian ini berlainan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardana dkk. (2017) dan Gaurina dkk. (2017).

## **2. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan**

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

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh variabel sistem pengendalian internal yaitu 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 dan koefisien regresi 0,221. Artinya hipotesis 2 (H<sub>2</sub>) diterima. Sehingga sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi sistem pengendalian internal suatu organisasi maka semakin tinggi pula upaya pencegahan kecurangannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chintyana dkk. (2017), Yuliana (2016) dan Wardana dkk. (2017) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

## **3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan**

Budaya organisasi merupakan norma-norma, nilai, asumsi, kepercayaan, kebiasaan yang diterapkan dalam suatu organisasi dan diterima oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan semua kegiatan baik yang ditujukan untuk pegawai maupun untuk kepentingan pihak lainnya (Widiyarta dkk., 2017).

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh variabel budaya organisasi yaitu 0,001 lebih kecil dari alpha 0,05 dan koefisien regresi 0,157. Artinya hipotesis 3 ( $H_3$ ) diterima, sehingga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zelmianti dan Anita (2015), Widiyarta dkk. (2017), dan Suastawan dkk. (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

#### **4. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan**

Keadilan organisasi adalah istilah untuk mendeskripsikan kesamarataan atau keadilan di tempat kerja yang berfokus pada para pekerja agar diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya. Suatu organisasi akan dianggap sudah terciptanya keadilan apabila karyawan yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima dan cara diterimanya hasil-hasil tersebut adalah adil. Jika keadilan organisasi yang dirasakan oleh karyawan cenderung rendah akan menurunkan komitmen yang dimiliki dan menyebabkan terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi (Chintyana dkk., 2017).

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh variabel keadilan organisasi yaitu 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 dan koefisien regresi 0,998. Artinya hipotesis 4 (H<sub>4</sub>) diterima, sehingga keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Semakin tinggi keadilan organisasi di suatu organisasi maka semakin tinggi upaya untuk mencegah terjadinya kecurangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sumbayak (2017), Herman (2013) dan Yuliana (2016) yang menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

## **KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN**

### **A. Kesimpulan**

1. *Whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.
2. Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan.
4. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

### **B. Saran**

Berdasarkan keterbatasan pada penelitian ini maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya antara lain:

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah sampel dengan memperluas area penelitian, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat menggambarkan keadaan yang lebih nyata.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independen lain yang dapat mempengaruhi pencegahan kecurangan.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah teknik wawancara agar hasil yang didapatkan lebih akurat.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Kesadaran peneliti bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang meliputi:

1. Penelitian ini hanya mengambil sampel di Dinas Pengairan Aceh karena adanya keterbatasan waktu.
2. Variabel yang diteliti sebagai faktor yang mempengaruhi pencegahan kecurangan hanya terbatas pada whistleblowing system, sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan keadilan organisasi.
3. Penelitian ini tidak menambahkan teknik wawancara, sehingga peneliti tidak bisa memperoleh informasi secara langsung dari responden. Hal ini dikarenakan keterbatasan waktu yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustiani, N. K. S., Sujana, E., & Wahyuni, M. A. 2016. "Pengaruh Whistleblowing System dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Pencegahan *Fraud* Pada Pengelolaan Keuangan Penerimaan Pendapatan Asli Daerah (Studi Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng)". *e-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 6 No. 3.
- Amrizal. 2004. Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan oleh Internal Auditor. Diklat bpkp.
- Arens, A. A., Elder R. J., & Beasley, M. S. 2008. "Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi". Jakarta: Erlangga.
- Basri, S. A., et al. 2017. *Reinforcement Tool Of Whistleblowing To Eradicate Fraud In Public Sector. SHS Web of Conferences*.
- Cahyo, M. N., & Sulhani. 2017. "Analisis Empiris Pengaruh Karakteristik Komite Audit, Karakteristik Internal Audit, *Whistleblowing System*, Pengungkapan Kecurangan Terhadap Reaksi Pasar". *Jurnal Dinamika Akuntansi dan Bisnis*, Vol.4 No. 2.
- Chintyana, N. M. G., Wahyuni, M. A., & Julianto, I. P. 2017. "Pengaruh Efektifitas Sistem Pengendalian Internal, Keadilan Organisasi, dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng". *e-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 8 No. 2.
- Elias. 2008. *Auditing Student Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing. Managerial Auditing Journal*, Vol. 23 No. 3.
- Faisal, M. (2013). "Analisis *Fraud* di Sektor Pemerintahan Kabupaten Kudus". *Accounting Analysis Journal*, Vol. 2 No. 1.
- Francis, R.D., Armstrong, A. F., & Foxley, I. 2015. *Whistleblowing: A Three Part View. Journal of Financial Crime*, Vol. 22 No. 2.
- Gaurina ,N. P. M., Purnamawati, I. G. A., & Atmadja, A.T. 2017. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Etis dan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan *Fraud* (Studi Kasus pada Bali Hai Cruises)". *e-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 8, No. 2.

- Ghozali, I. 2013. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS IBM SPSS 21”. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herman, L. A. 2013. “Pengaruh Keadilan Organisasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kecurangan pada Kantor Cabang Utama Bank Pemerintah Padang”. *Jurnal Universitas Negeri Padang*.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. 1976. *Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. Journal of financial economics*.
- Lembaga perlindungan saksi dan korban (LPSK). 2011. *Memahami Whistleblower*, Jakarta: LPSK.
- Lewis, D. 2015. *Is a public interest test for workplace whistleblowing in society's interest?. International Journal of Law and Management*, Vol. 57 No. 2.
- Libramawan, I. P. 2014. “Pengaruh Penerapan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan”. *Skripsi Universitas Widyatama*.
- Nazaruddin, I., & Basuki, A. T. 2017. “Analisis Statistik dengan SPSS”. Danisa Media, Yogyakarta.
- Robinson, S., Robertson, J.C., & Curtis, M.B. 2012. *The effects of contextual and wrongdoing attributes on organizational employees whistleblowing intentions following fraud. Journal of Business Ethics*.
- Sawyer, B., 2012, *Sawyer's Internal Audit, Audit Internal Sawyer*, Buku 2 Salemba Empat, Jakarta.
- Serambi Indonesia, GeRAK Laporkan Dugaan Korupsi pada Dinas Pengairan Aceh ke Kejati, <http://aceh.tribunnews.com/2017/03/15/gerak-laporkan-dugaan-korupsi-pada-dinas-pengairan-aceh-ke-kejati>, Diakses tanggal 12 Mei 2018 pukul 23.45 WIB.
- Suastawan, I. M. I. D. P., Sujana, E., & Sulindawati N. L. G. E. 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi, *Proactive Fraud Audit*, dan *Whistleblowing* Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Bos”. *e-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 7 No. 1.
- Sumbayak, J. S. 2017. “Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan (*Fraud*)”. *JOM FEKON*, Vol. 4 No. 1.
- Transparency International, “Corruption Perceptions Index 2015”. [www.transparency.org/cpi2017 /results](http://www.transparency.org/cpi2017/results), Diakses tanggal 5 Mei 2018 pk 20.05 WIB.

- Wardana, I. G. A. K., Sujana, E., & Wahyuni, M. A. 2017. “ Pengaruh Pengendalian Internal, *Whistleblowing System* dan Moralitas Aparat Terhadap Pencegahan *Fraud* pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng”. *e-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 8 No. 2.
- Widiyarta, K., Herawati, N. T., & Atmadja, A. T. 2017. “ Pengaruh Kompetensi Aparatur, Budaya Organisasi, *Whistleblowing* dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan *Fraud* Dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris pada Pemerintah Desa di Kabupaten Buleleng)”. *e-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 8 No. 2.
- Wijaya, K. D. S., Sujana, E., & Purnamawati, I. G. A. 2017. “Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Individu, dan *Whistleblowing* Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada LPD di Kecamatan Gerokgak”. *e-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 7 No. 1.
- Wulandari, T. 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi, Peran Audit Internal, dan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan)”. *Skripsi Univeritas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*.
- Yuliana, A. 2016. “Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan (*Fraud*) (Studi Empiris pada Kantor Cabang Utama Bank Syariah di Kota Pekanbaru)”. *JOM FEKON*, Vol.3 No.1.
- Zelmiyanti, R., & Anita, L. 2015. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, Vol. 8.