

TESIS

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL,
WHISTLEBLOWING SYSTEM, DAN KESESUAIAN KOMPENSASI
TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN PENGELOLAAN
DANA BOS SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN BREBES DENGAN
PERILAKU TIDAK ETIS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**



Oleh :

DEWI PUJI ASTUTI

NPM. 7122800023

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL



**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL,
WHISTLEBLOWING SYSTEM, DAN KESESUAIAN KOMPENSASI
TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN PENGELOLAAN
DANA BOS SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN BREBES DENGAN
PERILAKU TIDAK ETIS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

TESIS

Disusun untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh derajat Sarjana S-2 pada
Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana
Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

DEWI PUJI ASTUTI

NPM. 7122800023

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS

Tesis dengan judul “Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, *Whistleblowing System*, dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Pengelolaan Dana Bos Sekolah Dasar Di Kabupaten Brebes Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening” karya,

Nama : Dewi Puji Astuti

NPM : 7122800023

Program Studi : Magister Manajemen

telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian tesis.

Tegal, 15 Juli 2024

Pembimbing I,



Dr. GUNISTIYO, M.Si
NIDN. 0018056201

Pembimbing II,



Dr. DEWI INDRIASIH, M.M. Ak.
NIDN. 0616058002

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana



Prof. Dr. SITTI HARTINAH, D.S., M.M.
NIDN. 0017115401

PENGESAHAN UJIAN TESIS

Tesis dengan judul “Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, *Whistleblowing System*, dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Pengelolaan Dana Bos Sekolah Dasar Di Kabupaten Brebes Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening” karya,

Nama : Dewi Puji Astuti

NPM : 7122800023

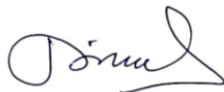
Program Studi : Magister Manajemen

telah dipertahankan dalam sidang panitia ujian tesis Pascasarjana Universitas Pancasakti Tegal pada hari Senin, tanggal 29 Juli 2024.

Tegal, Juli 2024

Panitia Ujian

Ketua,



Dr. TAUFIQULLOH, M.Hum

NIDN. 0615087802

Sekretaris,



Prof. Dr. SITTI HARTINAH, D.S., M.M.

NIDN. 0017115401

Penguji I,



Dr. GUNISTIYO, M.Si

NIDN. 0018056201

Penguji II,



Dr. DEWI INDRIASIH, M.M. Ak.

NIDN. 0616058002

Penguji III,



Dr. AHMAD HANFAN, M.M

NIDN. 0608077201

Mengetahui,

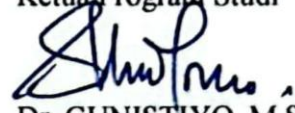
Direktur Pascasarjana



Prof. Dr. SITTI HARTINAH, D.S., M.M.

NIDN. 0017115401

Ketua Program Studi



Dr. GUNISTIYO, M.Si

NIDN. 0018056201

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Dewi Puji Astuti

NPM : 7122800023

Program Studi : Magister Manajemen

menyatakan bahwa yang tertulis dalam tesis berjudul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, *Whistleblowing System*, dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Pengelolaan Dana Bos Sekolah Dasar Di Kabupaten Brebes Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening”** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Bila ternyata di kemudian hari diketahui ada yang tidak sesuai, maka saya siap menanggung akibatnya.

Tegal,

Yang membuat pernyataan,



Dewi Puji Astuti
DEWI PUJI ASTUTI

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan Tesis dengan judul “Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, *Whistleblowing System*, Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Pengelolaan Dana Bos Sekolah Dasar Di Kabupaten Brebes Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening” dapat terselesaikan dengan baik.

Penyusunan Tesis ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Taufiqulloh, M.Hum. selaku Rektor Universitas Pancasakti Tegal.
2. Prof. Dr. Sitti Hartinah DS., M.M., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Pancasakti Tegal yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi di Program Studi Magister Manajemen Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Gunistiyo, M.Si, Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pancasakti Tegal dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah mencurahkan perhatian, tenaga dan dorongan hingga terselesaikannya tesis ini.
4. Dr. Dewi Indriasih, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah mencurahkan perhatian, tenaga serta dorongan hingga terselesaikannya tesis ini.

5. Para dosen Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pancasakti Tegal yang telah banyak membantu saya dalam perkuliahan dan penyelesaian Tesis beserta staf.
6. Caridah, S.Pd, M.Pd, selaku Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Brebes yang telah memberikan ijin dan mendukung penelitian ini.
7. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penyusunan Tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kesediaan pembaca untuk memberikan kritik dan saran demi sempurnanya Tesis ini.

Tegal, Juli 2024

Dewi Puji Astuti

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Ilmu hanya dapat diperoleh dengan belajar. Kebijaksanaan diperoleh dengan kemurahan hati (Syekh Ibnu Athoillah)

Persembahan

1. *Orang tuaku, M. Puji Riyadi dan Hartini atas cinta dan kasih sayangnya.*
2. *Suamiku tersayang, Muh. Asrori yang selalu memberikan dukungan dan doanya.*
3. *Anak-anakku tersayang, Mahdan-Hafiyya-Syafiq yang selalu menyemangati Abi dan Umi*
4. *Teman – teman dan sahabat.*
5. *Almamaterku.*

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Pustaka	14
B. Penelitian Terdahulu	43
C. Kerangka Berpikir	50
D. Hipotesis	59
III. METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	60
B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	66
C. Teknik Analisis Data	78

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Instrumen Penelitian	87
B. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	91
C. Gambaran Umum Responden	94
D. Deskripsi Variabel.....	98
E. Hasil Analisis Data	104
F. Pembahasan	120

V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Simpulan	138
B. Keterbatasan Penelitian	139
C. Rekomendasi	140

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		
1.1	Jenis Korupsi Sektor Pendidikan	2
1.2	Resiko <i>Fraud</i> Menurut Jenis	3
1.3	Hasil Evaluasi Penyelenggaraan SPIP Terintegrasi	5
2.1	Tebel Penelitian Terdahulu	44
3.1	Sebaran Jumlah Tim BOS Sekolah Dasar se-Kabupaten Brebes	61
3.2	Pengambilan Sampel Proporsional Per Kecamatan	63
3.3	Definisi Konseptual Variabel	67
3.4	Definisi Operasional Variabel	69
3.5	Instrumen Penelitian	73
4.1	Hasil Uji Validitas Sistem Pengendalian Internal	88
4.2	Hasil Uji Validitas <i>Whistleblowing System</i>	88
4.3	Hasil Uji Validitas Kesesuaian Kompensasi	89
4.4	Hasil Uji Validitas Kecenderungan Kecurangan Pengelolaan Dana BOS	89
4.5	Hasil Uji Validitas Perilaku Tidak Etis	90
4.6	Hasil Uji Reliabilitas Variabel	91
4.7	Belanja Langsung Berdasarkan DPA SKPD	93
4.8	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	94
4.9	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	95
4.10	Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	96

4.11	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	97
4.12	Deskripsi Variabel Sistem Pengendalian Internal	98
4.13	Deskripsi Variabel <i>Whistleblowing System</i>	99
4.14	Deskripsi Variabel Kesesuaian Kompensasi	101
4.15	Deskripsi Variabel Kecenderungan Kecurangan	102
4.16	Deskripsi Variabel Perilaku Tidak Etis	103
4.17	Rekapitulasi Nilai <i>Loading Factor</i>	107
4.18	<i>Mahalanobis Distance</i>	108
4.19	Uji Normalitas	111
4.20	Hasil Pengujian <i>Goodnes of Fit</i>	114
4.21	Hasil Uji <i>Analisis Regresion Weight</i>	115
4.22	Hasil Uji <i>Indirect Effect Sobel Test</i>	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1.1	Tren Penindakan Korupsi Sektor Pendidikan	3
1.2	Peringkat Modus Resiko <i>Fraud</i>	4
2.1	Model Empiris Penelitian	58
3.1	Model Penelitian SEM	82
4.1	CFA Sistem Pengendalian Internal	105
4.2	CFA <i>Whistleblowing System</i>	106
4.3	CFA Kesesuaian Kompensasi	107
4.4	CFA Kecenderungan Kecurangan	108
4.5	CFA Perilaku Tidak Etis	109
4.6	Model Penelitian <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA)	110

LAMPIRAN

Lampiran		
Lampiran 1	Surat Permohonan Kuesioner	145
Lampiran 2	Kuesioner	146
Lampiran 3	Validitas dan Reliabilitas	154
Lampiran 4	Analisis SEM AMOS	165
Lampiran 5	Tabulasi Hasil Jawaban Responden	173

ABSTRAK

Kecenderungan kecurangan dan penyalahgunaan dalam pengelolaan dana bantuan operasional sekolah (BOS) yang dilakukan oknum pengelola anggaran sekolah akan merugikan negara dan mengkhianati tujuan nasional Indonesia. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan pengelolaan dana BOS dengan perilaku tidak etis sebagai variabel intervening di satuan pendidikan dasar Kabupaten Brebes.

Subyek penelitian ini adalah seluruh tim BOS Satuan Pendidikan Dasar di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Brebes, dengan jumlah responden 390 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS 26 *Statistic for windows*. Pengaruh variabel X dan variabel Z terhadap variabel Y dapat diketahui dengan menggunakan teknik analisis *regresion weight*. Pengujian hipotesis intervening dilakukan dengan SEM AMOS.

Hasil penelitian menyatakan bahwa sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis. Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan. Perilaku tidak etis mengintervening secara positif pengaruh sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran bagi pemerintah kabupaten brebes dalam memberikan penanganan efektif yang mampu menyelesaikan permasalahan yang ada sehingga kecenderungan untuk melakukan kecurangan akan semakin menurun. Kecenderungan kecurangan (*fraud*) yang terjadi di sektor pemerintahan dapat berbentuk penyalahgunaan wewenang dan kesalahan dalam penyajian laporan keuangan yang dilakukan petugas keuangan pada sektor publik.

Kata kunci : Kecenderungan Kecurangan, Sistem Pengendalian Internal, *Whistleblowing System*, Kesesuaian Kompensasi, dan Perilaku Tidak Etis

ABSTRACT

The tendency of fraud and abuse in the management of school operational assistance funds (BOS) by unscrupulous school budget managers will harm the state and betray Indonesia's national goals. This study aims to determine the effect of the internal control system, whistleblowing system, and compensation suitability on the tendency of fraudulent management of BOS funds with unethical behavior as an intervening variable in the basic education unit of Kabupaten Brebes.

The subjects of this study were all BOS teams of Basic Education Units within the Brebes Regency Government, with a total of 390 respondents. The data collection method used a questionnaire. Validity and reliability tests using SPSS 26 Statistic for windows. The effect of variable X and variable Z on variable Y can be known by using regression weight analysis technique. Intervening hypothesis testing is done with SEM AMOS.

The results state that the internal control system, whistleblowing system, and compensation suitability have a negative effect on fraud tendencies. The internal control system, whistleblowing system, and compensation suitability have a negative effect on unethical behavior. Unethical behavior has a positive effect on the tendency to cheat. Unethical behavior positively intervenes in the influence of the internal control system, whistleblowing system, and compensation suitability on fraud tendencies.

The results of this study are expected to provide advice for the Brebes district government in providing effective handling that is able to solve existing problems so that the tendency to commit fraud will decrease. The tendency of fraud that occurs in the government sector can take the form of abuse of authority and errors in the presentation of financial statements by financial officers in the public sector.
Keywords: *Fraud Tendency, Internal Control System, Whistleblowing System, Compensation Suitability, and Unethical Behavior.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pengelolaan dana Bantuan Operasional Satuan Pendidikan (BOSP) sepenuhnya menjadi tanggung jawab lembaga/ satuan pendidikan. Pengelolaan dana BOS sesuai dengan Permendagri Nomor 24 Tahun 2020 meliputi perencanaan dan penganggaran; pelaksanaan penatausahaan yang dan pelaporan keuangan serta pertanggungjawaban dana BOSP yang terdiri dari laporan realisasi penggunaan dana dalam satu tahun, laporan sisa dana dan laporan hasil penyelesaian pelaksanaan pengadaan barang/jasa pada satuan pendidikan (Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 24 Tahun 2020).

Pengelolaan dana BOS yang baik melalui suatu proses kerjasama tim yang sistematis mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai pelaporan akan mampu membantu ketercapaian tujuan dari program BOS dengan efektif dan efisien. Ketertiban pengelolaan administrasi keuangan yang didukung bukti-bukti memadai dan terbebas dari unsur kecurangan (*fraud*) pada sekolah sesuai dengan juknis dan peraturan yang berlaku merupakan kunci agar pemanfaatan dana BOS dapat optimal dan efektif dalam memenuhi kebutuhan sekolah (Purwatmiasih, 2021). Kecenderungan kecurangan dan penyalahgunaan dalam pengelolaan dana bantuan operasional sekolah (BOS)

yang dilakukan oknum pengelola anggaran sekolah akan merugikan negara dan mengkhianati tujuan nasional Indonesia (Jeandry & Mokoginta, 2021).

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) dalam *Report to The Nation 2023*, menuliskan bahwa kecurangan merupakan salah satu kegiatan untuk memperkaya diri sendiri dengan cara memanfaatkan jabatan dan wewenangnya dalam menyalahgunakan sumber daya atau aset perusahaan. ACFE membuat suatu klasifikasi yang disebut *Fraud Tree*, yaitu sistem klasifikasi mengenai kemungkinan kecurangan yang dilakukan oleh karyawan di dalam suatu instansi. Klasifikasi yang dilakukan terbagi menjadi tiga, yaitu Korupsi (*Corruption*), Penyimpangan atas aset (*Asset Misappropriation*), Pernyataan Palsu (*Fraudulent Statements*).

Zulfadhli Nasution, Analisis Antikorupsi pada Direktorat Jaringan Pendidikan KPK memaparkan jenis-jenis korupsi di sektor pendidikan itu meliputi :

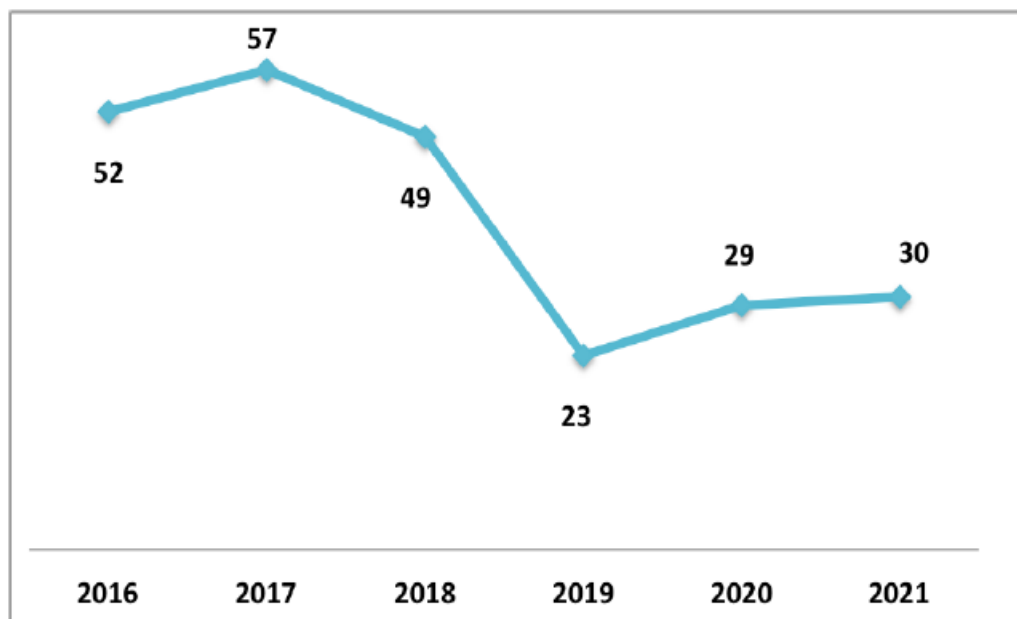
Tabel 1.1 Jenis Korupsi Sektor Pendidikan

Jenis Korupsi	Presentase
Kegiatan fiktif	33,3 %
Pemerasan	17,3 %
Kesalahan alokasi anggaran	16 %
Mark up	10,7 %
Penggelapan dana	9,3 %
Pemotongan anggaran	8 %
Penyalahgunaan wewenang	5,3 %

Sumber : www.kpk.go.id Tahun 2023

Indonesia Corruption Watch (ICW, 2022) menyebutkan bahwa sektor pendidikan selalu masuk dalam top 5 korupsi yang ditindak oleh APH. Selama tahun 2016 -2021 terdapat 240 kasus korupsi sektor pendidikan yang

ditangani oleh aparat penegak hukum di Indonesia yang melibatkan 665 tersangka/terpidana yang ditindak APH dengan kerugian negara Rp 2,905 triliun. Tren penindakan korupsi sektor pendidikan selama tahun 2016 – 2021 menurut *Indonesia Corruption Watch* (ICW, 2022) ditunjukkan dalam sebuah grafik berikut :



Sumber : Indonesia Corruption Watch Tahun 2022

Gambar 1.1 Tren penindakan korupsi sektor pendidikan

Data dari Laporan Hasil Penilaian Resiko Kecurangan (*Fraud Risk Assessment*) di Lingkungan Kabupaten Brebes yang telah dilaksanakan oleh Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah, diperoleh data sebagai berikut :

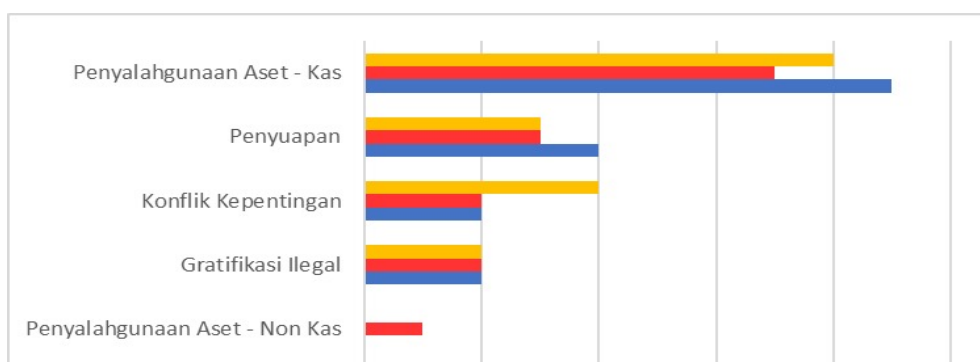
Tabel 1.2 Resiko *Fraud* menurut jenis

Jenis Resiko <i>Fraud</i>	Dinas Kesehatan	Dinas PU	Dinas Pendidikan	Jumlah
<i>Corruption</i>	8	8	9	25
<i>Asset Missappropriation</i>	9	8	8	25
<i>Financial Statement Fraud</i>	0	0	0	0
Jumlah	17	16	17	50

Sumber : Laporan Hasil Penilaian Resiko Kecurangan oleh BPKP Tahun 2022

Dari tabel diatas, dapat diuraikan bahwa korupsi (*corruption*) dan penyalahgunaan aset (*Asset Missappropriation*) merupakan resiko yang sering teridentifikasi dalam program dan kegiatan pada dinas pendidikan dengan total masing-masing sebanyak 9 dan 8 resiko.

Proses *profiling* resiko *fraud* yang dilakukan oleh BPKP Tahun 2022, diperoleh resiko *fraud* sebanyak 50 resiko. Resiko *fraud* yang teridentifikasi pada tiga dinas yang menjadi sampel termasuk Dinas Pendidikan, modus penyalahgunaan kas merupakan modus yang paling banyak teridentifikasi. Rincian modus resiko *fraud* yang teridentifikasi disajikan sebagai berikut:



Sumber : Laporan Hasil Penilaian Resiko Kecurangan oleh BPKP Th 2022

Gambar 1.2 Peringkat Modus Resiko *Fraud*

Penilaian ini menggambarkan bahwa Dinas Pendidikan yang didalamnya termasuk satuan pendidikan se-Kabupaten Brebes dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya dipersepsikan masih terdapat potensi kecenderungan kecurangan dalam pengelolaan program dan kegiatan.

Kecenderungan kecurangan pengelolaan dana BOS dapat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya pengendalian internal dalam suatu satuan pendidikan. Amanat pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, setiap pimpinan instansi pemerintah harus menerapkan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) sebagai proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (Charis, Gunistiyo, & Jalil, 2023).

Hasil evaluasi Tim Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah atas hasil penilaian mandiri maturitas penyelenggaraan SPIP Terintegrasi pada Pemerintah Kabupaten Brebes diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Evaluasi Penyelenggaraan SPIP Terintegrasi

No	Fokus Penilaian	Hasil Evaluasi
	Maturitas Penyelenggaraan SPIP	3,085
1	Penetapan Tujuan	3,000
2	Struktur dan Proses	2,733
3	Pencapaian Tujuan	3,550

Sumber : Laporan Hasil Evaluasi Penilaian Mandiri Maturitas Penyelenggaraan SPIP Terintegrasi pada Pemerintah Kabupaten Brebes Tahun 2022

Nilai komponen struktur dan proses berdasarkan hasil evaluasi sebesar 2,733. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum pengendalian intern belum diimplementasikan secara konsisten oleh Pemerintah Kabupaten Brebes walaupun sebagian besar pengendalian pada komponen struktur dan proses telah dilaksanakan, namun masih terdapat catatan dan hal-hal yang perlu diperbaiki. Salah satu catatan dalam komponen struktur dan proses point 7 adalah belum terdapat bukti yang cukup atas implementasi pengendalian untuk mencegah kecurangan (*fraud*) serta kegiatan pembelajaran anti korupsi kepada seluruh pegawai di semua level secara terstruktur dan berkelanjutan.

Kecenderungan kecurangan sering terjadi pada suatu entitas apabila pengendalian intern tidak ada atau lemah atau dilakukan dengan longgar dan tidak efektif (Badewin, 2018). Salah satu cara untuk mengurangi potensi terjadinya kecurangan adalah dengan memperkuat sistem pengendalian internal (Rahmatika D. N., 2020). Kecenderungan kecurangan

dapat terjadi ketika seseorang mempunyai kesempatan untuk melakukannya. Kesempatan tersebut dapat dikurangi dengan adanya sistem pengendalian internal yang baik. Pengendalian internal yang baik dapat mengurangi atau bahkan menutup peluang terjadinya kecenderungan kecurangan (Putri & Sari, 2019).

Faktor lainnya yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS adalah adanya *whistleblowing*. KNKG dalam PUG-SPI (2022) menyebutkan bahwa keberadaan *whistleblowing system* mampu membantu organisasi sektor publik untuk mendeteksi adanya kecurangan sejak dini. Pelaku yang memiliki keinginan untuk melakukan kecurangan akan menyadari bahwa rekan kerja disekitarnya akan mengetahui kecurangan yang dilakukan cepat atau lambat. Monitoring yang dilakukan oleh sesama rekan kerja merupakan cara yang efektif untuk menangkap tindakan tidak jujur.

Hasil Evaluasi Penilaian Mandiri Maturitas Penyelenggaraan SPIP Terintegrasi pada Pemerintah Kabupaten Brebes Tahun 2022 oleh Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah (Tabel 1.3), nilai komponen struktur dan proses berdasarkan hasil evaluasi sebesar 2,733. Salah satu catatan dalam komponen struktur dan proses point 8 adalah sebagian besar pegawai belum memanfaatkan saluran *whistleblowing* secara optimal karena belum ada kebijakan/mekanisme terkait jaminan perlindungan pelapor internal yang memadai.

Salah satu pilar pencegahan terjadinya kecurangan (*fraud*) adalah dengan adanya *whistleblowing system* (Indriasih D. , 2021). *Whistleblowing* merupakan suatu usaha anggota organisasi (aktif/tidak) untuk melakukan pengungkapan adanya perilaku yang tidak sesuai, ilegal, tidak bermoral, atau praktik yang tidak benar (Rahmatika & Firmansyah, 2023). Keberadaan *whistleblowing system* membantu organisasi sektor publik untuk mendeteksi adanya kecurangan sejak dini (Ramadhany & Faika, 2017). Pelaku yang memiliki keinginan untuk melakukan kecurangan akan menyadari bahwa rekan kerja disekitarnya akan mengetahui kecurangan yang dilakukan cepat atau lambat (KNKG : 2022).

Kecenderungan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS juga dipengaruhi oleh kesesuaian kompensasi. Kompensasi diistilahkan pula sebagai *remuneration* yang diartikan sebagai imbalan yang mencakup semua pengeluaran perusahaan yang ditujukan untuk pekerja, baik secara langsung, rutin maupun tidak langsung (Alhudori & Fauzan, 2023). Kompensasi merupakan pembayaran baik langsung maupun tidak langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, tunjangan maupun fasilitas (Suwarianti & Sumadi, 2020).

Petunjuk teknis tentang pengelolaan dana bantuan operasional satuan pendidikan yang diatur dalam Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2022 tidak mengatur secara jelas tentang pemberian kompensasi bagi tim BOS pada Satuan Pendidikan. Pembayaran honor yang termasuk dalam komponen penggunaan dana BOS reguler adalah untuk tenaga pendidik dan

kependidikan yang bukan ASN dan belum menerima tunjangan profesi guru (Gunistiyo, Amir, Siswanto, Widodo, & Sari, 2010). Di dalam RKAS satuan pendidikan, tim BOS sekolah hanya memperoleh uang lembur yang besarnya kisaran Rp 200.000 s/d Rp 300.000. Hal ini karena tugas pokok Tim BOS satuan pendidikan adalah mengajar dan tugas sebagai Tim BOS dikerjakan diluar jam kerja.

Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Swandewi, Indraswarawati, & Putra, 2023). Penerapan kompensasi yang baik akan membuat karyawan cenderung untuk tidak melakukan kecurangan dalam pembuatan laporan keuangan (Ali, Mursalim, & Selong, 2023). Ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diperoleh dan pekerjaan yang membosankan dapat mendukung terjadinya pencurian (Putri & Sari, 2019). Ketidakesesuaian kompensasi yang diterima individu merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan organisasi. Masalah muncul jika terdapat ketidakesesuaian kompensasi yang diterima karyawan dan sering kali dijadikan alat pembenaran bahwa tindakan kecurangan rasional untuk dilakukan.

Faktor lain yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan adalah perilaku tidak etis. Perilaku tidak etis merupakan suatu tindakan menyimpang yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu tetapi tujuan tersebut berbeda dengan tujuan utama yang telah disepakati (Griffin, Perilaku Organisasi, 2023). Organisasi yang memiliki standar etika yang rendah akan memiliki risiko kecurangan akuntansi yang

tinggi sehingga menyebabkan seseorang berperilaku tidak etis seperti penyalahgunaan wewenang, kekuasaan, kedudukan, dan sumber daya (Calsia, 2019).

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) melalui LHP SPI dan Kepatuhan atas LK Pemerintah Kabupaten Brebes Tahun 2022, merekomendasikan kepada Bupati Brebes agar memerintahkan Kepala Dindikpora untuk memberikan sanksi kepada Bendahara BOS salah satu Sekolah akibat perilaku tidak etis yaitu penyalahgunaan dana BOS yang menjadi tanggungjawabnya. Hal ini sejalan dengan data peringkat modus resiko *fraud* dalam Gambar 1.1 yang bersumber dari Laporan Hasil Penilaian Resiko Kecurangan oleh BPKP Tahun 2022. Resiko yang paling banyak teridentifikasi dalam *profilling* resiko adalah penyalahgunaan aset berupa kas dan resiko penyuapan.

Ketidakpuasan pegawai akan hasil yang diperoleh di suatu organisasi akan membuat pegawai melakukan perilaku tidak etis (Kalau & Leksair, 2020). Perilaku tidak etis dapat meningkatkan resiko kecenderungan kecurangan, sehingga perlu melakukan penelitian seberapa besar pengaruh perilaku tidak etis sebagai variabel intervening dari variabel sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan kompensasi yang sesuai terhadap kecenderungan kecurangan.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, rumusan masalah penelitian ini adalah pengaruh pengendalian internal, *whistleblowing*, dan kesesuaian kompensasi

terhadap kecenderungan kecurangan pengelolaan dana BOS dengan perilaku tidak etis sebagai variabel interveningnya di satuan pendidikan dasar Kabupaten Brebes.

Dari rumusan masalah tersebut kemudian akan dilihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan. Variabel penelitian adalah pengendalian internal, *whistleblowing*, kesesuaian kompensasi dan perilaku tidak etis sebagai variabel intervening sehingga muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?
2. Apakah *whistleblowing* berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?
3. Apakah kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?
4. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap perilaku tidak etis?
5. Apakah *whistleblowing* berpengaruh terhadap perilaku tidak etis?
6. Apakah kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap perilaku tidak etis?
7. Apakah perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?
8. Apakah perilaku tidak etis mengintervening secara signifikan pengaruh pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan?
9. Apakah perilaku tidak etis mengintervening secara signifikan pengaruh *whistleblowing* terhadap kecenderungan kecurangan?

10. Apakah perilaku tidak etis mengintervening secara signifikan pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian adalah menganalisis faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan.

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan.
2. Mengetahui pengaruh *whistleblowing* terhadap kecenderungan kecurangan.
3. Mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan.
4. Mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap perilaku tidak etis.
5. Mengetahui pengaruh *whistleblowing* terhadap perilaku tidak etis.
6. Mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap perilaku tidak etis.
7. Mengetahui pengaruh perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan.
8. Mengetahui signifikansi perilaku tidak etis dalam mengintervening pengaruh pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan.
9. Mengetahui signifikansi perilaku tidak etis dalam mengintervening pengaruh *whistleblowing* terhadap kecenderungan kecurangan.
10. Mengetahui signifikansi perilaku tidak etis dalam mengintervening pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk merumuskan kebijakan dalam mengurangi kecenderungan kecurangan melalui sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan kesesuaian kompensasi. Pihak yang dapat berkepentingan dalam penelitian ini meliputi :

- a. Tim BOS Satuan Pendidikan di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Brebes
- b. Tim BOS Kabupaten Brebes
- c. Inspektorat Kabupaten Brebes
- d. Masyarakat yang terlibat dalam pengelolaan pendidikan di Kabupaten Brebes

2. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan serta dapat berkontribusi menjelaskan pengaruh pengendalian internal, *whistleblowing*, dan kesesuaian kompensasi dengan menempatkan perilaku tidak etis sebagai variabel intervening.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori Atribusi

Teori atribusi adalah bidang teori psikologi sosial yang bertujuan menjelaskan bagaimana individu menentukan penyebab suatu peristiwa atau perilaku, serta konsekuensi dari atribusi tersebut terhadap perilaku mereka selanjutnya (Sumartik, 2018, p. 99). Tindakan atau keputusan yang diambil oleh pemimpin atau bawahan yang diberikan tanggungjawab disebabkan oleh atribut penyebab, seperti tindakan tidak etis maupun kecurangan yang terjadi (Yohanes, 2019, p. 17).

Teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider (1958) yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang akan ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari diri seseorang dan kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang (Agus, 2020, p. 147). Dalam penelitian ini, teori atribusi menjelaskan bahwa perilaku manajemen BOS pada Sekolah Dasar dalam melakukan kecenderungan kecurangan disebabkan oleh pengaruh eksternal yaitu adanya pengendalian internal, adanya *whistleblowing system* dan kesesuaian kompensasi. Selain itu, teori atribusi juga menjelaskan bahwa perilaku manajemen BOS pada Sekolah Dasar dalam melakukan kecenderungan kecurangan disebabkan oleh pengaruh internal yaitu perilaku tidak etis.

2. Teori Perkembangan Moral

Teori perkembangan moral yang sering dipakai dalam penelitian tingkat etika adalah teori yang dikemukakan oleh Lawrence Kohlberg (1969), menyelidiki tentang struktur proses berpikir yang mendasari perilaku moral (*moral behavior*). Teori ini berpandangan bahwa penalaran moral merupakan dasar dari perilaku etis. Menurut Kohlberg, tahapan perkembangan moral merupakan ukuran dari tinggi rendahnya moral seseorang berdasarkan perkembangan penalaran moralnya (Bertens, 2021, p. 61). Kohlberg melakukan penelitian berdasarkan kasus dilema moral untuk mengamati perbedaan perilaku individu dalam menyikapi persoalan moral yang sama, kemudian ia membuat klasifikasi atas respon dari setiap individu ke dalam enam tahap yang berbeda (Djohan, 2019, p. 2.14).

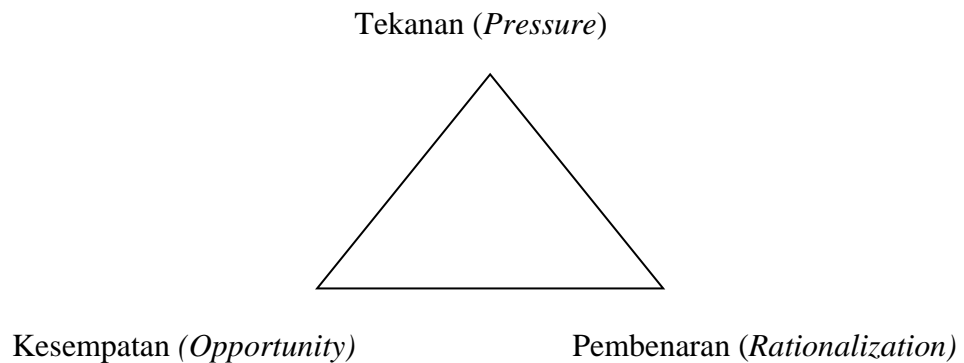
Terdapat tiga tahapan perkembangan moral, yaitu tahapan *pre-conventional*, tahapan *conventional* dan tahapan *post-conventional* (Kohlberg, 1995, p. 115). Pada tahap pertama (*pre-conventional*) yaitu tahapan yang paling rendah, individu akan cenderung bertindak karena tunduk dan takut pada hukum yang ada. Selain itu individu pada level moral ini juga akan memandang kepentingan pribadinya sebagai hal yang utama dalam melakukan suatu tindakan. Pada tahap kedua (*conventional*), individu memiliki dasar pertimbangan moral yang berkaitan dengan pemahaman hukum, aturan sosial di masyarakat, kewajiban, dan keadilan dalam lingkungan sosialnya. Manajemen pada

tahap ini mulai membentuk 21 moralitas manajemennya dengan menaati peraturan seperti aturan akuntansi untuk menghindari kecurangan. Sementara itu pada tahap tertinggi (*post-conventional*), individu telah menunjukkan kematangan moral manajemen yang lebih tinggi. Kematangan moral merupakan dasar pertimbangan manajemen saat menyikapi isu-isu etis terkait perilaku pertanggungjawaban sosial pada orang lain.

Dalam teori perkembangan moral Kohlberg disebutkan bahwa pada tahap pasca konvensional merupakan akhir dari tahap perkembangan moral yang membentuk prinsip-prinsip etika yang dimiliki oleh manajemen (Bertens, 2021, p. 65). Prinsip etika dalam penyelenggaraan negara diwakili oleh perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pengelolaan organisasi/ instansi (Djohan, 2019, p. 8.3). Apabila perilaku yang ditunjukkan ASN cenderung tidak etis maka dapat menimbulkan kecurangan.

3. *Fraud Triangle Theory*

Teori yang mendasari penelitian ini adalah *fraud triangle theory* atau konsep segitiga kecurangan. *Fraud triangle theory* ini pertama kali dikemukakan oleh Cressey (1953). Dalam *fraud triangle theory* yang dijelaskan oleh Cressey (1953) bahwa ada tiga kondisi yang umumnya timbul pada saat terjadinya kecurangan (*fraud*), yaitu: tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan pembenaran (*rationalization*) (Rahmatika D. N., 2020, p. 16).



Gambar 2.1 *Fraud Triangle*

a. Tekanan (*Pressure*)

Tekanan merupakan motivasi dari diri individu untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) dikarenakan adanya tekanan baik keuangan dan non keuangan dari diri individu maupun tekanan dari organisasi (Made, 2023, p. 81). Faktor-faktor yang dapat meningkatkan tekanan (*perssure*) seseorang untuk melakukan (Ardeno, 2019, p. 24), antara lain :

1. Tekanan keuangan berupa hutang, gaya hidup yang melebihi kemampuan keuangan, keserakahan, dan kebutuhan lain yang tidak terduga.
2. Kebiasaan buruk, seperti kecanduan narkoba, judi dan minuman keras.
3. Tekanan lingkungan kerja, seperti kurang dihargainya prestasi/ kinerja, gaji rendah dan tidak puas dengan pekerjaan.
4. Keinginan untuk memiliki kekayaan yang tidak kalah dengan orang lain, baik itu tetangga maupun rekan kerja.

b. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan (*Opportunity*) yaitu kondisi atau situasi yang memungkinkan seseorang melakukan tindakan tidak jujur. Tindakan tersebut biasanya terjadi karena adanya pengendalian internal instansi yang lemah, kurangnya pengawasan, dan/ atau penyalahgunaan wewenang (Diaz, 2019, p. 46). Beberapa kondisi yang memberikan kesempatan untuk melakukan *fraud* (Ardeno, 2019, p. 25) antara lain :

1. Dominasi pengelolaan suatu kegiatan hanya oleh satu orang saja.
2. Sistem akuntansi dan pengendalian internal yang tidak efektif.
3. Tata kelola organisasi dan pengawasan yang tidak efektif.
4. Tidak adanya rekonsiliasi antara fisik aset dengan catatan administrasi.

b. Rasionalisasi (*Rationalization*)

Rasionalisasi (*rationalization*) adalah pola pikir para pelaku *fraud* yang menjadi alasan untuk membenarkan tindakan *fraud* yang dilakukannya (Tomy, 2023, p. 34). Alasan yang digunakan oleh pelaku *fraud* untuk mencari pembenaran atas perbuatannya menurut (Ardeno, 2019, p. 26), antara lain :

1. Pelaku menganggap bahwa yang dilakukan merupakan hal biasa dan sering dilakukan oleh orang lain.

2. Pelaku merasa berjasa besar terhadap organisasi dan seharusnya ia menerima kompensasi yang lebih banyak daripada kompensasi yang telah diterimanya.
3. Pelaku menganggap bahwa ia hanya meminjam dari organisasi dan suatu saat akan dikembalikan.
4. Pelaku beranggapan bahwa perbuatannya ini tidak melukai siapapun dan hanya merupakan masalah kecil saja.

4. Pengelolaan Dana BOSP

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor 63 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Dana BOS menyatakan bahwa dana BOS adalah dana yang digunakan terutama untuk membiayai biaya non-personalia bagi lembaga pendidikan dasar dan menengah dalam pelaksanaan program wajib belajar dan dapat dibiayai untuk mendukung sejumlah kegiatan lain sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku. Pendidikan yang menerima dana BOS yaitu Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Luar Biasa (SLB), dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang telah memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Memiliki Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) yang terdata pada dapodik;
2. Mengisi dan melakukan pemutakhiran dapodik sesuai dengan kondisi riil paling lambat tanggal 31 Agustus tahun anggaran;

3. Memiliki izin penyelenggaraan pendidikan;
4. Memiliki rekening atas nama satuan pendidikan; dan
5. Tidak termasuk dalam satuan pendidikan kerja sama.

Satuan Pendidikan yang dinyatakan menerima dana BOS melalui aplikasi dapodik, selanjutnya membentuk tim BOS sekolah dalam mengelola dana operasional yang diterima dari pemerintah. Tim BOS yang dimaksud sesuai dengan Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2022 pasal 58 terdiri dari :

- a. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab
- b. Bendahara sekolah
- c. Anggota yang terdiri dari unsur guru, unsur komite sekolah dan dari unsur orang tua/wali peserta didik.

Pengelolaan dana Bantuan Operasional Satuan Pendidikan (BOSP) sepenuhnya menjadi tanggung jawab lembaga/ satuan pendidikan. Pengelolaan dana BOS sesuai dengan Permendagri Nomor 24 Tahun 2020 meliputi :

1. Tahapan perencanaan dan penganggaran

Dalam tahapan ini sekolah-sekolah membuat perencanaan dan penggaran dalam RKAS yang akan disusun untuk satu tahun penggunaan dana BOS sesuai dengan kepentingan sekolah. RKAS disusun berdasarkan evaluasi dari periode sebelumnya dan identifikasi keperluan dari pihak sekolah serta melibatkan seluruh warga satuan pendidikan. RKAS setelah selesai disusun maka akan

di input dalam aplikasi RKAS pendidikan yang telah disediakan oleh Kemendikbudristek.

2. Tahapan pelaksanaan penatausahaan

Penggunaan dana BOS digunakan sesuai dengan RKAS yang telah disusun, pelaksanaan penggunaan dana di catat secara lengkap dengan disertakan bukti dan dokumentasi pendukung serta dalam pembelanjaan barang dan jasa disesuaikan dengan Undang-Undang yang berlaku. Setiap penggunaan dana dilakukan penginputan pada aplikasi RKAS.

3. Tahapan pelaporan dan pertanggungjawaban

Laporan dan pertanggungjawaban dana BOS harus disesuaikan dengan hasil pelaksanaan penatausahaan dana BOS dengan melakukan pemeriksaan dan verifikasi atas pembelian pengadaan barang dan jasa. Dalam pelaporan pertanggungjawaban satuan pendidikan bersedia untuk diaudit sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku. Laporan realisasi yang harus disampaikan oleh pihak sekolah diantaranya: laporan realisasi penggunaan dana BOS selama satu tahun anggaran, laporan sisa dana dan laporan penyesuaian pelaksanaan pengadaan barang dan jasa.

Satuan pendidikan harus memperhatikan prinsip-prinsip pengelolaan dana BOS sesuai dengan Permendikbudristek Nomor 63 Tahun 2022 pasal 2, yaitu :

- a. Fleksibel yaitu pengelolaan dana dijalankan sesuai dengan kebutuhan satuan pendidikan;
- b. Efektif yaitu pengelolaan dana diupayakan dapat memberikan efek lanjutan, perkembangan dan daya guna dalam mewujudkan tujuan pendidikan di satuan pendidikan;
- c. Efisien yaitu pengelolaan dana diharapkan dapat memajukan kualitas pembelajaran peserta didik dengan biaya yang minimal dan mendapatkan hasil yang maksimal;
- d. Akuntabel yaitu pengelolaan dana yang dipertanggungjawabkan secara menyeluruh dengan mempertimbangkan dasar yang logis sesuai Undang-Undang yang berlaku; dan
- e. Transparan yaitu pengelolaan dana dijalankan secara terbuka dan menerima segala aspirasi pemangku kepentingan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan satuan pendidikan.

5. Kecenderungan Kecurangan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kecenderungan adalah kecondongan, kesudian, keinginan akan sesuatu hal. Kecenderungan individu merupakan kecondongan dalam diri individu yang didasari pada kebutuhan, harapan, sikap, alasan, dan pelajaran masa lalu. Faktor yang mempengaruhi kecenderungan perilaku individu adalah perasaan, emosi, keakraban, dan arti penting. Sehingga rasa yang timbul pada setiap orang dalam merasakan dunia ini tidak sama, sebab persepsi

antara orang-orang berdasarkan kecenderungan individu dan perasaan individu yang menerimanya (Arianto, 2023, p. 16).

Kecurangan berasal dari kata curang yang dapat diartikan tidak jujur atau tidak lurus hati serta tidak adil, sedangkan mencurangi dapat diartikan berbuat curang terhadap seseorang atau menipu serta mengakali (KBBI). Sedangkan kecurangan dapat diartikan perihal curang atau perbuatan yang curang atau ketidakjujuran serta keculasan. Definisi kecurangan (*fraud*) menurut Arens, *et al* adalah suatu tindakan yang sengaja dilakukan untuk menipu atau membohongi, sebuah metode yang dilakukan dengan tidak jujur untuk mengambil uang, harta, hak kepemilikan yang sah (Rahmatika D. N., 2020, p. 14).

Fraud merepresentasikan tindakan sengaja untuk menyembunyikan fakta dengan tujuan memperoleh keuntungan atau untuk menghindari jeratan hukum, yang mengakibatkan kerusakan atau kerugian pada suatu organisasi atau orang (Suhardi, 2019, p. 3). *Fraud* merupakan istilah yang sering digunakan untuk menunjukkan adanya pencurian, penggelapan, penyalahgunaan kepercayaan maupun kejahatan kerah putih yang dilakukan orang-orang dengan tingkat intelektualitas dan kecerdasan yang tinggi (Ardeno, 2019, p. 8).

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE, 2023) mendefinisikan kecurangan (*fraud*) sebagai suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam dan atau luar organisasi, dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan

atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain. *Fraud* yang terjadi di sektor lembaga pemerintahan telah menimbulkan banyak kerugian bagi masyarakat. *Fraud* yang terjadi di sektor publik seperti penyuapan, penyalahgunaan kewenangan, penggelapan aset negara, hingga pemerasan merupakan tindakan kriminal yang bersifat luar biasa (Dewantara, 2022).

Kecenderungan kecurangan merujuk pada kecenderungan atau keinginan individu atau organisasi untuk terlibat dalam perilaku yang tidak jujur, tidak etis, atau ilegal (Tomy, 2023, p. 7). Ini mencakup berbagai jenis perilaku yang merugikan, seperti manipulasi data keuangan, korupsi, penipuan, pencurian, pelanggaran aturan, dan tindakan yang melanggar norma-norma sosial atau hukum yang berlaku. Kecenderungan Kecurangan diartikan sebagai adanya tindakan, kebijakan dan cara, kelicikan, penyembunyian dan penyamaran yang tidak semestinya secara sengaja, yaitu dalam menyajikan laporan keuangan dan pengelolaan aset organisasi yang mengarah pada tujuan mencapai keuntungan bagi dirinya sendiri dan menjadikan yang lain sebagai pihak yang dirugikan (Yunita, 2022, p. 18).

Menurut ACFE (2023), *Internal Fraud* (tindakan penyelewengan di dalam perusahaan atau lembaga) dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu:

1. *Fraud Terhadap Aset (Asset Misappropriation)*

Asset misappropriation dikelompokkan menjadi 2 macam:

- a. *Cash Misappropriation* adalah penyelewengan terhadap aset yang berupa kas
 - b. *Non-cash Misappropriation* adalah penyelewengan terhadap aset yang berupa non-kas (misalnya: menggunakan fasilitas perusahaan/lembaga untuk kepentingan pribadi).
2. *Fraud Terhadap Laporan Keuangan (Fraudulent Statements)*
- Fraudulent Statements* meliputi segala tindakan yang membuat Laporan Keuangan menjadi tidak seperti yang seharusnya (tidak mewakili kenyataan). Contoh *fraud* terhadap laporan keuangan yaitu memalsukan bukti transaksi, mengakui suatu transaksi lebih besar atau lebih kecil dari yang seharusnya, menerapkan metode pangakuan aset sedemikian rupa sehingga aset menjadi nampak lebih besar dibandingkan yang seharusnya.
3. *Korupsi (Corruption)*
- Jenis tindakan korupsi menurut ACFE yaitu:
- a. *Menyuap atau Menerima Suap (briberies and excoiation)*
Tindakan yang masuk dalam kelompok *fraud* ini adalah menerima komisi, kolusi dalam tender tertentu.
 - b. *Konflik kepentingan (conflict of interest)* atau lebih dikenal dengan istilah kolusi dan nepotisme.
 - c. *Gratifikasi ilegal (Illegal Grattitudes)*

Konsep *tendency to fraud* dibangun dari Teori *triangle fraud* oleh Cressey (1953), penipuan disebabkan oleh tiga faktor, yaitu: (1) *pressure*,

(2) *opportunity*, (3) *razionalisation* yang menggabungkan sikap, norma subyektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan oleh karyawan yang kemudian berkembang menjadi bentuk perilaku tidak etis (Diaz, 2019, p. 43). Faktor internal penyebab korupsi adalah keserakahan dan tamak seseorang yang selalu tidak merasa cukup atas apa yang dimiliki, gaya hidup konsumtif, dan moral yang lemah seperti lemahnya keimanan, kejujuran, atau rasa malu melakukan tindakan korupsi (Damayanti, 2020).

Kesimpulan dari definisi - definisi di atas, *fraud* atau kecurangan adalah suatu tindakan atau perbuatan disengaja untuk menggunakan sumber daya organisasi/perusahaan secara tidak wajar dengan tujuan memperoleh keuntungan pribadi sehingga merugikan pihak organisasi/perusahaan yang bersangkutan. Penyebab seseorang melakukan kecenderungan kecurangan karena didorong oleh kebutuhan dan keserakahan yang didukung oleh perilaku tidak etis yang berasal dari individu seseorang tersebut.

6. Perilaku Tidak Etis

Pengertian etika menurut (Griffin, 2023, p. 58) merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya. Nilai-nilai dan moral pribadi perorangan dan konteks sosial menentukan apakah suatu perilaku tertentu dianggap sebagai perilaku yang etis atau tidak etis. Menurut (Griffin, 2023, p. 59) perilaku tidak etis adalah perilaku yang

tidak sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan - tindakan yang tidak benar dan tidak baik. Perilaku tidak etis ini dapat menentukan kualitas individu (karyawan) yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diperoleh dari luar yang kemudian menjadi prinsip yang dijalani dalam bentuk perilaku.

(Fahmi, 2018, p. 34) menjelaskan pengertian perilaku tidak etis merupakan sesuatu yang sulit dimengerti, dimana jawabannya tergantung pada interaksi kompleks antara situasi serta karakteristik pribadi pelakunya. Perilaku tidak etis adalah satu sikap atau perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu di mana tujuan tersebut berbeda dari tujuan utama yang telah disepakati sebelumnya (Bertens, 2021, p. 113).

Perilaku tidak etis adalah perilaku yang tidak sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum, sehubungan dengan tindakan yang tidak bermanfaat atau yang membahayakan (Agus, 2020, p. 26). Gabungan motif, peluang, dan sarana dapat menciptakan bahaya etika dan dapat meningkatkan kemungkinan seseorang berperilaku tidak etis (Djohan, 2019, p. 5.14)

Arens dan Loebbecke menyebutkan bahwa, terdapat dua faktor utama yang mungkin menyebabkan orang berperilaku tidak etis (Seri, 2022, p. 56), yaitu:

1. Standar etika orang tersebut berbeda dengan masyarakat pada umumnya.

2. Orang tersebut secara sengaja bertindak tidak etis untuk keuntungan sendiri

Dorongan orang untuk berbuat tidak etis mungkin diperkuat oleh rasionalisasi yang dikumandangkan sendiri oleh yang bersangkutan berdasarkan pengamatan dan pengetahuan. Masih menurut Arens dan Loebbecke (Ardeno, 2019, p. 44) rasionalisasi tersebut mencakup tiga hal sebagai berikut:

1. Semua orang juga melakukan hal (tidak etis) yang sama.
2. Jika sesuatu perbuatan tidak melanggar hukum berarti perbuatan tersebut tidak melanggar etika.
3. Kemungkinan bahwa tindakan tidak etisnya tidak diketahui orang lain serta yang harus di tanggung jika perbuatan tidak etis tersebut diketahui orang lain tidak signifikan.

(Tang & Chiu, 2003) menjelaskan perilaku tidak etis dapat berupa :

1. Perilaku yang menyalahgunaan kedudukan/posisi (*abuse position*)
2. Perilaku yang menyalahgunaan kekuasaan (*abuse power*)
3. Perilaku yang menyalahgunaan sumber daya organisasi (*abuse resources*)
4. Perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*)

Perilaku tidak etis menunjukkan perilaku yang tidak sesuai dengan norma dan nilai yang berlaku umum. Jika manajemen suatu organisasi/ perusahaan berperilaku tidak etis maka manajemen dapat

menjadi penyebab adanya kecenderungan kecurangan (*fraud*) (Made, 2023). Hal ini karena semakin tinggi perilaku tidak etis dalam suatu organisasi/ perusahaan, maka semakin tinggi pula kecenderungan kecurangan yang dapat terjadi (Meiryani, Susanto, & Warganegara, 2019).

Dapat disimpulkan bahwa perilaku tidak etis merupakan perilaku seseorang yang menyalahgunakan kekuasaan maupun jabatan untuk tujuan tertentu. Perilaku tidak etis dapat mempengaruhi banyaknya penyimpangan yang terjadi, salah satunya adalah kecenderungan kecurangan (*fraud*) dan berdampak dalam banyaknya korupsi di Indonesia.

7. Sistem Pengendalian Internal

Peraturan Pemerintah No 60 Tahun 2008 menjelaskan bahwa SPI (Sistem Pengendalian Internal) merupakan kegiatan pengendalian suatu instansi yang dilakukan secara terus-menerus. Kegiatan pengendalian dilakukan oleh pimpinan dan seluruh anggota organisasi dengan maksud untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai. Selain itu SPI dapat memberikan keyakinan yang memadai atas keandalan laporan keuangan dan aset negara yang aman. Pengendalian internal merupakan proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang wajar mengenai pencapaian tujuan manajemen mengenai keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku (Indriasih & Koeswayo, 2014).

Sistem pengendalian internal menurut (Munifah, 2023, p. 24) yaitu prosedur atau kebijakan yang dirancang manajemen untuk memberikan kepastian yang layak bahwa suatu perusahaan sudah mencapai sasaran serta tujuannya, yaitu efisiensi, reliabilitas, efektivitas operasional serta ketaatan pada hukum dan aturan. Sistem pengendalian internal adalah suatu perencanaan yang meliputi struktur organisasi dan semua metode dan alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan di dalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta perusahaan, memeriksa ketelitian serta kebenaran informasi data akuntansi, mendorong adanya efisiensi, serta membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang sudah diresmikan (Prastyaningtyas, 2019, p. 27).

Pengendalian internal menurut *The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO, 2013) didefinisikan sebagai suatu proses yang dilaksanakan oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas, yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai terkait efektifitas dan efisiensi operasi, keandalan laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku. Pengendalian intern adalah suatu alat untuk memastikan keakuratan semua informasi yang bersifat keuangan dan operasional untuk pengambilan keputusan (Tomy, 2023, p. 67).

Tujuan adanya Sistem Pengendalian Internal menurut (Romney & Steinbart, 2018, p. 244) yaitu :

1. Manajemen Risiko

Fungsi utama SPI adalah mengelola risiko dalam organisasi. SPI membantu organisasi untuk mengidentifikasi risiko yang mungkin timbul dalam proses operasional, mengembangkan proses dan mengontrol guna meminimalisir risiko seperti kecurangan dan kesalahan, selain itu untuk memastikan juga bahwa prosedur ini diikuti secara konsisten.

2. Menjamin keandalan dan keakuratan informasi

SPI memastikan bahwa informasi keuangan yang dihasilkan oleh organisasi adalah tepat dan dapat diandalkan. Ini penting karena informasi keuangan yang akurat akan memungkinkan organisasi untuk membuat keputusan yang tepat dan operasional bisnis dapat berjalan dengan baik.

3. Meningkatkan efisiensi operasional

SPI membantu organisasi meningkatkan efisiensi operasional dengan mengidentifikasi proses bisnis yang buruk dan menciptakan sistem dan kontrol yang lebih efektif untuk meningkatkan efisiensi.

4. Memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan hukum

SPI membantu organisasi memastikan bahwa kebijakan dan prosedur yang ditetapkan mematuhi undang-undang dan peraturan yang relevan.

5. Meningkatkan keamanan aset perusahaan

SPI membantu organisasi memastikan bahwa aset organisasi diamankan dengan baik dan tidak disalahgunakan oleh karyawan atau pihak lain.

Menurut kerangka kerja COSO (2013), pengendalian internal terdiri atas lima komponen pengendalian. Kelima komponen ini saling berkorelasi dan terintegrasi dengan proses manajemen (Ardeno, 2019, p. 186). Adapun korelasi antara komponen dari pengendalian internal yaitu :

1. Lingkungan Pengendalian

Tulang punggung sebuah organisasi adalah karyawan-meliputi atribut individu, seperti integritas, nilai etika, kompetensi dan lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja. Mereka merupakan mesin penggerak organisasi dan merupakan fondasi untuk komponen lainnya.

2. Aktivitas pengendalian

Perusahaan harus menetapkan prosedur dan kebijakan pengendalian dan melaksanakannya, untuk membantu menjamin bahwa manajemen dapat menetapkan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk menghadapi ancaman-ancaman yang muncul, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif.

3. Pengukuran risiko

Organisasi harus menyadari dan waspada terhadap berbagai risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, organisasi harus menetapkan serangkaian tujuan, yang terintegrasi antar kegiatan satu

dan kegiatan lainnya sehingga organisasi dapat beroperasi sebagaimana mestinya. Organisasi harus pula menetapkan mekanisme untuk mengidentifikasi, menganalisa, dan mengelola risiko-risiko terkait.

4. Informasi dan komunikasi

Sistem informasi dan komunikasi mengitari kegiatan pengawasan. Sistem tersebut memungkinkan karyawan organisasi untuk memperoleh dan menukar informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan, mengelola, dan mengendalikan kegiatan organisasi.

5. Pemantauan

Seluruh proses bisnis organisasi harus dipantau, dan dilakukan modifikasi seperlunya. Dengan cara ini, sistem akan bereaksi secara dinamis, yaitu berubah jika kondisinya menghendaki perubahan.

Pengendalian internal sangat berperan penting dalam mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*) karena pengendalian internal merupakan pintu masuk dari besar kecilnya peluang seseorang untuk melakukan tindak kecurangan (Rahmatika D. N., 2020, p. 44). Pengendalian internal menjadi upaya *preventive* terbaik dalam mencegah penyalahgunaan dana BOS karena mampu menjaga aset dan memberikan informasi yang akurat dan andal serta mendorong efisiensi jalannya organisasi (Suwarianti & Sumadi, 2020)

Menurut penulis bahwa penguatan pengendalian internal menjadi salah satu strategi yang harus dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, serta menjadi upaya dalam mengurangi kecenderungan kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan keuangan pemerintah daerah. Kecenderungan kecurangan sering terjadi pada suatu entitas apabila pengendalian intern tidak ada atau lemah atau dilakukan dengan longgar dan tidak efektif.

8. *Whistleblowing System*

Whistleblowing adalah usaha pengungkapan atas perbuatan pelanggaran atau pengungkapan tindakan-tindakan yang melawan ketentuan dan melawan hukum, segala bentuk tindakan yang tidak etis untuk dilakukan/ amoral/ pengungkapan tindakan jenis lainnya yang bisa membuat perusahaan/ lembaga/ organisasi mengalami kerugian (Indriasih D. , 2021, p. 3). *Whistleblowing System* merupakan mekanisme pelaporan pengaduan dugaan tindak pidana korupsi yang telah atau akan terjadi, yang melibatkan pegawai dan orang lain yang terlibat dalam dugaan tindak pidana korupsi yang dilakukan di lingkungan organisasi kerjanya (Pemberitahuan MenPANRB No.08 / M.PAN-RB / 06/2012).

Whistleblowing System merupakan komponen utama dalam upaya meningkatkan akuntabilitas lembaga publik atau perusahaan, karena pengembangan sistem *whistleblowing* dapat mencegah potensi terjadinya perilaku dan tindakan tidak etis para penyelenggara negara dalam manajemen pemerintahan seperti *fraud*, penipuan, korupsi, penyelewengan, termasuk mal-administrasi dalam pengelolaan

keuangan negara (Suhardi, 2019, p. 107). *Whistle Blowing System* (WBS) merupakan bagian dari sistem pengendalian internal dalam mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan serta memperkuat penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) (Indriasih & Koeswayo, 2014).

Whistleblowing system menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG, 2022), adalah sistem pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan melawan hukum, perbuatan tidak etis, tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan yang dilakukan karyawan atau pimpinan organisasi, kepada pimpinan organisasi atau lembaga yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. *Whistle Blowing System* (WBS) adalah Sistem pelaporan pelanggaran yang terjadi dilingkungan pekerjaan dan melibatkan peran serta seluruh unsur perusahaan dalam proses pelaporan dan pengungkapannya (Rahmatika & Firmansyah, 2023).

Menurut (Indriasih D. , 2021, pp. 6-7), *whistleblowing* dikategorikan menjadi dua jenis yaitu *whistleblowing* internal dan *whistleblowing* eksternal. *Whistleblowing* internal terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lain kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya. Sedangkan *whistleblowing* eksternal terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan kemudian melaporkan atau membocorkannya kepada masyarakat atau pihak yang

berwenang karena kecurangan itu akan merugikan masyarakat sehingga dapat dikatakan sebagai tindakan kewarganegaraan yang baik.

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* tujuan *whistleblowing* adalah sebagai berikut (KNKG, 2022):

- b. Menciptakan iklim yang kondusif dan mendorong pelaporan hal-hal yang dapat menimbulkan kerugian, termasuk hal-hal yang dapat merusak citra organisasi.
- c. Mempermudah manajemen untuk menangani secara efektif laporan-laporan pelanggaran dan melindungi kerahasiaan identitas pelapor serta menjaga informasi *whistleblowing* dalam arsip khusus yang dijamin keamanannya.
- d. Membangun suatu kebijakan untuk melindungi pelapor dari ancaman pihak-pihak internal maupun eksternal.
- e. Mengurangi kerugian yang terjadi karena pelanggaran melalui deteksi dini (*early warning system*).
- f. Meningkatkan reputasi organisasi.

Teori yang digunakan sebagai pengukuran *whistleblowing system* berasal dari Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG, 2008, p. 4) yang menyatakan bahwa indikator *whistleblowing system* terdiri dari tiga aspek yaitu sebagai berikut :

1. Aspek Struktural

Aspek struktural merupakan aspek yang berisikan elemen-elemen infrastruktur *whistleblowing system*. Aspek ini berisikan

pernyataan komitmen dari seluruh karyawan akan kesediaannya untuk melaksanakan *whistleblowing system* dan berpartisipasi aktif ikut melaporkan bila menemukan adanya pelanggaran. Elemen yang lain yaitu adanya kebijakan perlindungan pelapor (*whistleblower protection policy*). Kebijakan ini menyatakan secara tegas dan jelas bahwa perusahaan berkomitmen untuk melindungi pelapor pelanggaran yang beritikad baik dan perusahaan akan patuh terhadap segala peraturan perundangan yang berlaku dalam penyelenggaraan *whistleblowing system*. Kebijakan ini juga menjelaskan maksud dari adanya perlindungan pelapor adalah untuk mendorong terjadinya pelaporan pelanggaran dan kecurangan, serta menjamin keamanan pelapor maupun keluarganya. independen, sehingga hasil yang diperoleh relatif lebih obyektif dan dapat dipertanggungjawabkan bahwa bebas dari unsur-unsur kepentingan pribadi (Tomy, 2023, p. 74).

2. Aspek Operasional

Aspek operasional merupakan aspek yang berkaitan dengan mekanisme dan prosedur kerja *whistleblowing system*. Penyampaian laporan pelanggaran harus dibuat mekanisme yang dapat memudahkan karyawan menyampaikan laporan pelanggaran. Perusahaan harus menyediakan saluran khusus yang digunakan untuk menyampaikan laporan pelanggaran, baik berupa email dengan alamat khusus yang tidak dapat diterobos oleh bagian

Information Technology (IT) perusahaan, kotak pos khusus, ataupun saluran telepon khusus yang akan ditangani oleh petugas khusus pula. Informasi mengenai adanya saluran atau sistem ini dan prosedur penggunaannya haruslah diinformasikan secara meluas ke seluruh karyawan. Begitu pula bagan alur penanganan pelaporan pelanggaran haruslah disosialisasikan secara meluas dan terpampang di tempat-tempat yang mudah diketahui karyawan perusahaan.

3. Aspek Perawatan

Aspek perawatan merupakan aspek yang memastikan bahwa *whistleblowing system* ini dapat berkelanjutan dan meningkat efektivitasnya. Perusahaan harus melakukan pelatihan dan pendidikan kepada seluruh karyawan, termasuk para petugas unit *whistleblowing system*. Selain itu, perusahaan juga harus melakukan komunikasi secara berkala dengan karyawan mengenai hasil dari penerapan *whistleblowing system*. Pemberian insentif atau penghargaan oleh perusahaan kepada para pelapor pelanggaran dapat mendorong karyawan lainnya yang menyaksikan, tetapi tidak melaporkan menjadi tertarik untuk melaporkan adanya pelanggaran. Penerapan *whistleblowing system* perlu dilakukan pemantauan secara berkala efektivitasnya. Hal ini untuk memastikan sistem tersebut memenuhi sasaran yang telah ditetapkan pada awal

pencanangan program dan juga memastikan bahwa pencapaian tersebut sesuai dengan tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing* merupakan salah satu upaya untuk mencegah terjadinya *fraud* berupa pengungkapan suatu penyimpangan atau pelanggaran yang dilakukan oleh pihak internal organisasi yang dapat merugikan organisasi serta melaporkannya kepada pihak yang berwenang. Manfaat *whistleblowing* adalah untuk meminimalisir risiko yang dihadapi organisasi akibat pelanggaran sehingga dapat meningkatkan reputasi organisasi dimata pemangku kepentingan (*stakeholders*) dan pada akhirnya akan terwujud *Good Corporate Governance* secara baik.

9. Kesesuaian Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbal jasa dari organisasi yang diberikan kepada karyawan karena telah menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya atau telah mencapai standart atau target yang ditetapkan (Mujanah, 2019, p. 1). Kompensasi merupakan semua bentuk imbalan atau bayaran kepada karyawan dari perusahaan, sebagai akibat dari hubungan kerja karyawan dengan perusahaan (Hasibuan, 2018, p. 119).

Kompensasi seringkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Firdaus, 2022, p. 12). Kompensasi merupakan pembayaran

tunai (*direct cash payment*) dan *indirect payment* (pembayaran tidak langsung) dalam bentuk tunjangan dan insentif bagi karyawan yang dimaksudkan agar karyawan termotivasi dan mencapai produktivitas tinggi (Afandi, 2018, p. 191)

Kompensasi yang sesuai diharapkan dapat membuat individu merasa tercukupi sehingga individu tidak melakukan perbuatan yang akan merugikan organisasi termasuk tindakan kecurangan akuntansi (Kelechi, Akpa, Egwuonwu, Akintaro, Shonubi, & Herbertson, 2016). Kesesuaian kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa yang didapatkan seluruh pegawai sebagai bentuk imbalan dikarenakan telah menyelesaikan pekerjaannya yang dapat berupa uang atau lainnya seperti gaji, bonus, upah dan insentif serta tunjangan lainnya (Enny, 2019, p. 37). Kompensasi berperan penting untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja (Afandi, 2018, p. 193). Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan memberikan peluang dan memicu karyawan berperilaku tidak etis yang mengacu pada kecenderungan tindakan kecurangan akuntansi (Nurlaeliyah & Anisykurlillah, 2017).

Menurut (Afandi, 2018, pp. 192-193), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi akan membentuk ikatan kerja sama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Pemberian balas jasa akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik karyawan sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Program kompensasi yang ditetapkan cukup besar akan berdampak terhadap pengadaan karyawan yang *qualified* untuk organisasi.

4. Motivasi

Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat manajer mudah memotivasi bawahannya.

5. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Pada umumnya, bentuk kompensasi adalah finansial karena pengeluaran keuangan yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung, dimana uang langsung diberikan kepada pegawai, ataupun tidak langsung dimana pegawai menerima kompensasi dalam bentuk non keuangan. Michael dan Harold membagi kompensasi dalam tiga jenis (Indrastuti, 2020, p. 168), yaitu:

1. Kompensasi Material

Kompensasi material merupakan kompensasi berbentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi. Selain itu juga dalam bentuk penguat fisik

(*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.

2. Kompensasi Sosial

Kompensasi sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli di bidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan.

3. Kompensasi Aktivitas

Kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa “kekuasaan” yang dimiliki seorang pegawai untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab (otonomi), partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Menurut penulis, kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak kepada karyawan yang telah menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kesesuaian kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi terjadinya faktor kecurangan

(*fraud*) pada suatu organisasi. Penerapan kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan cenderung untuk tidak melakukan kecurangan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang kecenderungan kecurangan sektor publik telah banyak dilakukan, antara lain yang dilakukan oleh (Nursida, Wahyuningsih, & Mochtar, 2022), (Setiyawan & Ayu, 2023), dan (Ali, Mursalim, & Selong, 2023). Terdapat perbedaan faktor-faktor yang memengaruhi kecenderungan kecurangan. Keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi, moralitas individu, kesesuaian kompensasi, dan budaya organisasi merupakan hal-hal yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan. Tetapi faktor lain berupa penerapan *whistleblowing* dan perilaku tidak etis individu pegawai juga memengaruhi kecenderungan kecurangan. Perbedaan inilah yang menjadi salah satu alasan dilakukannya penelitian ini. Penelitian terdahulu dijadikan referensi peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Calsia, 2019)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) Di Dinas Kesehatan Kota Pontianak Berdasarkan Teori Fraud Triangle	Pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2	(Prahadi, 2022)	<i>The Analysis of Factors Affecting Fraud in The Government Sector</i>	Pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan
3	(Njonjie, Nangoi, & Gamaliel, 2019)	Pengaruh Kompetensi, Sistem Pengendalian Internal dan Moralitas Aparatur Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan Dalam Pengelolaan Keuangan Desa Di Kabupaten Halmahera Utara	Pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan
4	(Sukmarianti & Efriyenti, 2023)	Analisis Pengendalian Internal dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecurangan Akuntansi pada Perusahaan di Kota Batam	Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan
5	(Devi & Sudiana, 2023)	Pengaruh <i>Whistleblowing</i> , Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) Akuntansi Pada LPD Se-Kecamatan Penebel	<i>Whistleblowing</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan
6	(Setiyawan & Ayu, 2023)	Pengaruh Ketaatan Aturan Akuntansi, Asimetri Informasi, Dan <i>Whistleblowing</i> Terhadap Kecurangan Akuntansi (<i>Fraud</i>) Pada LPD Se-Kecamatan Pupuan Tabanan	<i>Whistleblowing</i> berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi (<i>fraud</i>)

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
7	(Sugita & Khomsiyah, 2023)	Pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> dan <i>Whistleblowing System</i> Terhadap <i>Fraud</i> pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia	<i>Whistleblowing System</i> secara signifikan berpengaruh terhadap <i>Fraud</i>
8	(Saputra, Yuniasih, & Putra, 2023)	Pengaruh <i>Whistleblowing System</i> , Proteksi <i>Awig-Awig</i> dan Implementasi <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) (Studi Empiris Pada Lembaga Perkreditan Desa Se-Kecamatan Kerambitan)	<i>Whistleblowing</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>)
9	(Pramudyastuti, Rani, Nugraheni, & Susilo, 2021)	Pengaruh penerapan <i>whistleblowing system</i> terhadap tindak kecurangan dengan independensi sebagai moderator	<i>Whistleblowing</i> berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan
10	(Rantung, Oroh, & Prayanthi, 2023)	<i>Factors Affecting the Unethical Behavior and its Impact to the Tendency of Accounting Fraud</i>	Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan
11	(Rosifa & Supriatna, 2022)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan pada Pengelolaan Dana Desa (Survei pada Pemerintahan Desa di Kabupaten Bandung Barat)	Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kecenderungan kecurangan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
12	(Swandewi, Indraswarawati, & Putra, 2023)	Pengaruh Kepuasan Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal Dan Tekanan Finansial Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Kasus Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Tabanan	Kesesuaian kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan
13	(Irman, Suryati, Okalesa, & Suriyanti, 2023)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Kompensasi terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Penipuan Akuntansi pada PT. Abdi Bina Karya Sembada (ABKS) Pekanbaru	Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan
14	(Shintadevi, 2015)	Pengaruh keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dengan perilaku tidak etis sebagai variabel intervening	Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis
15	(Nurlaeliyah & Anisykurlillah, 2017)	<i>Analysis of Factors Affecting The Tendency of Accounting Fraud with An Ethical Behavior As Intervening Variable</i>	Pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis
16	(Wahyuni & Helmarini, 2020)	Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Asimetri Informasi, dan Moralitas	Pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap perilaku

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Pada Perusahaan Perbankan di Kota Bengkulu)	tidak etis
17	(Irman, Suryati, Okalesa, & Suriyanti, 2023)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Kompensasi terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Penipuan Akuntansi pada PT. Abdi Bina Karya Sembada (ABKS) Pekanbaru	Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis
18	(bin, Ibrahim, & Jamil, 2020)	<i>Influence of whistle blowing on unethical behaviour in Jabatan Kastam Diraja Malaysia (JKDM)</i>	<i>Whistleblowing</i> berpengaruh terhadap perilaku tidak etis.
19	(Park, Rehg, & Lee, 2015)	<i>The influence of Confucian ethics and collectivism on whistleblowing intentions: A study of South Korean public employees</i>	<i>Whistleblowing</i> berpengaruh terhadap perilaku tidak etis.
20	(Gunay & Ozyurt, 2020)	<i>Can whistleblowing be a solution to unethical behaviors in the tourism industry?. In Organizational Behavior Challenges in the Tourism Industry</i>	<i>Whistleblowing</i> berpengaruh terhadap perilaku tidak etis.
21	(Kaptein, 2022)	<i>How much you see is how you respond: The curvilinear relationship between the frequency</i>	<i>Whistleblowing</i> berpengaruh terhadap perilaku tidak etis.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>of observed unethical behavior and the whistleblowing intention</i>	
22	(Rantung, Oroh, & Prayanthi, 2023)	<i>Factors Affecting the Unethical Behavior and its Impact to the Tendency of Accounting Fraud</i>	Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku tidak etis
23	(Irman, Suryati, Okalesa, & Suriyanti, 2023)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Kompensasi terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Penipuan Akuntansi pada PT. Abdi Bina Karya Sembada (ABKS) Pekanbaru	Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis
24	(Shintadevi, 2015)	Pengaruh keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dengan perilaku tidak etis sebagai variabel intervening	Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis
25	(Septiningsih & Anwar, 2021)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Fraud</i> Pemerintah Daerah: Peran Intervening Perilaku Tidak Etis	Kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis
26	(Budiyanti, 2020)	Pengaruh Implementasi <i>Good Governance</i> Dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) Akuntansi dengan Perilaku Tidak Etis sebagai	Perilaku Tidak Etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Variabel Intervening (Studi Empiris pada LPD di Kecamatan Buleleng)	
27	(Rantung, Oroh, & Prayanthi, 2023)	<i>Factors Affecting the Unethical Behavior and its Impact to the Tendency of Accounting Fraud</i>	Perilaku tidak etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan
28	(Aksa, Irianto, & Bawono, 2020)	<i>The Urgency of Rationalization for Unethical Behaviour and Accounting Fraud</i>	Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan
29	(Fitri, 2020)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening	Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan

Persamaan yang diteliti dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel terikatnya yaitu kecenderungan kecurangan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel bebas yang digunakan, perbedaan lainnya terletak pada subyek dan obyek penelitian.

C. Model Empiris

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 60) model empiris merupakan model konseptual yang dimanfaatkan sebagai teori, yang ada kaitannya dengan beberapa faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting. Konteks yang dimaksud untuk kerangka penelitian.

1. Pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan

Pengendalian internal yang efektif dapat mengurangi peluang atau kesempatan yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan kecurangan. Semakin buruk pengendalian internal yang dimiliki oleh instansi, maka semakin besar pula peluang yang dapat dimanfaatkan untuk melakukan kecenderungan kecurangan (Prakoso, Khairunnisa, & Prihatni, 2023). Penelitian yang berkaitan dengan pengendalian internal telah dilakukan oleh (Prahadi, 2022), (Njonjie, Nangoi, & Gamaliel, 2019), dan (Sukmarianti & Efriyenti, 2023) dengan hasil pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Jika pengendalian internal suatu instansi lemah maka kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecurangan semakin besar. Sebaliknya, jika pengendalian internalnya kuat, maka kemungkinan terjadinya kecurangan dapat diperkecil. Keefektifan pengendalian internal mempunyai pengaruh yang besar dalam upaya pencegahan kecenderungan kecurangan akuntansi, dengan adanya pengendalian internal maka pengecekan akan terjadi secara otomatis terhadap pekerjaan seseorang oleh orang lain (Ompusunggu & Salomo, 2019).

2. *Whistleblowing* berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan

Whistleblowing system merupakan wadah bagi karyawan untuk melaporkan kecurangan dan juga sebagai suatu bentuk pengawasan, untuk itu penerapan *whistleblowing system* yang baik akan mencegah *fraud* yang semakin tinggi (Ramadhany & Faika, 2017). *Whistleblowing system* merupakan alat untuk mendeteksi *fraud* lebih dini sehingga perusahaan dapat menangani kasus lebih cepat agar tidak meluas. *Whistleblowing System* akan membuat karyawan takut melakukan kecurangan karena seluruh karyawan akan saling mengawasi dan membuat karyawan enggan melakukan kecurangan (Sugita & Khomsiyah, 2023). Penelitian tentang *whistleblowing* telah dilakukan oleh (Siregar & Surbakti, 2019), (Saputra, Yuniasih, & Putra, 2023), (Pramudyastuti, Rani, Nugraheni, & Susilo, 2021) dengan hasil penelitian *Whistleblowing* berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Dapat disimpulkan apabila *whistleblowing system* semakin baik maka akan mengurangi terjadinya *fraud*. Semakin efektif *whistleblowing system* diaplikasikan, maka dapat mengurangi jumlah kecurangan.

3. Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan

Kesesuaian kompensasi yang menjadi faktor kecurangan mengungkapkan bahwa potensi kecurangan dapat meningkat ketika kompensasi yang diterima pegawai kecil dan tidak sesuai dengan beban

pekerjaan yang telah dilakukan (Basri, Fadilla, & A Azhar, 2021). Tindakan kecurangan akuntansi dapat diminimalisir dan dicegah dalam suatu organisasi jika adanya kesesuaian kompensasi (Sari, 2022).

Kompensasi dapat diartikan sebagai segala sesuatu balasan atas pekerjaan yang dilakukan. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Rantung, Oroh, & Prayanthi, 2023), (Rosifa & Supriatna, 2022), (Swandewi, Indraswarawati, & Putra, 2023) menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Artinya, potensi kecurangan akan semakin besar ketika nominal kompensasi yang diterima kecil karena tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang telah dilakukan.

Kompensasi yang sesuai diyakini dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan kompensasi yang tidak sesuai diyakini mampu mendorong karyawan untuk melakukan tindakan *fraud* terhadap organisasi. Hal ini berkaitan dengan karyawan sebagai sumber daya manusia yang memiliki kebutuhan, jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi karena faktor kompensasi yang tidak sesuai, karyawan akan merasionalisasi tindakannya untuk melakukan *fraud* terhadap organisasi.

4. Pengendalian internal berpengaruh terhadap perilaku tidak etis

Setiap lembaga umumnya menerapkan etika yang harus dipatuhi oleh para karyawannya. Pengendalian internal yang efektif dapat membantu memberikan arahan terhadap aktivitas operasional serta menjauhi penggelapan dan jenis penyimpangan lainnya (Bertens,

2021). Namun, tidak jarang dalam suatu lembaga ada oknum yang tidak melaksanakan etika yang sudah ditetapkan dengan berbagai alasan. Perilaku seperti ini disebut perilaku tidak etis. Perilaku tidak etis ini muncul karena lemahnya sistem pengendalian yang dilakukan perusahaan/ organisasi (Budiyanti, 2020). Oleh karena itu, dibutuhkan sistem pengendalian intern bagi suatu organisasi/perusahaan agar sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi dapat berperilaku etis.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yupianti & Natalia, 2023), (Irman, Suryati, Okalesa, & Suriyanti, 2023), (Nurlaeliyah & Anisykurlillah, 2017) menyimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis. Pengendalian internal merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi. Pengendalian intern memegang peran penting dalam organisasi untuk meminimalisir terjadinya perilaku tidak etis (Rantung, Oroh, & Prayanthi, 2023).

5. *Whistleblowing* berpengaruh terhadap perilaku tidak etis

Nilai-nilai dan moral pribadi perorangan dan konteks sosial menentukan apakah suatu perilaku tertentu dianggap sebagai perilaku yang etis atau tidak etis (Dinia, Rosyid, & CA, 2022). Penerapan *whistleblowing* yang tepat akan mengurangi perilaku tidak etis pegawai dan pada akhirnya akan mengurangi kecenderungan kecurangan pada perusahaan/ lembaga (Kaptein, 2022). Perilaku *whistleblowing*

memberikan hasil positif dalam mencegah korupsi dan perbuatan salah di hadapan masyarakat, mengungkap pelaku kejahatan kepada publik dan melakukan perbaikan pada kesehatan masyarakat, anggaran dan hak-hak (Gunay & Ozyurt, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh bin Abdul Rahman, A. R., Ibrahim, M. A., & Jamil, N. N. (2020) menunjukkan terdapat pengaruh *whistleblowing* dalam mengurangi perilaku tidak etis petugas di organisasi JKDM (Jabatan Bea Cukai Kerajaan Malaysia). Penelitian Park juga membuktikan adanya pengaruh antara *whistleblowing* dengan perilaku tidak etis personel kepolisian dalam suatu organisasi kepolisian (Park, Rehg, & Lee, 2015).

6. Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap perilaku tidak etis

Kompensasi bertujuan agar manajemen dapat bertindak sesuai keinginan pemilik perusahaan/ organisasi dan tidak melakukan tindakan menyimpang seperti adanya perilaku tidak etis (Wahyuni & Helmarini, 2020). Tindakan menyimpang diharapkan dapat berkurang dengan adanya sistem kompensasi yang diberikan (Sari, 2022). Kompensasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap tindakan maupun perilaku seseorang dalam organisasi. Seseorang cenderung berperilaku tidak etis untuk memaksimalkan keuntungan pribadinya.

Hasil penelitian (Swandewi, Indraswarawati, & Putra, 2023), (Irman, Suryati, Okalesa, & Suriyanti, 2023), dan (Putri & Sari, 2019) menunjukkan bahwa sistem kompensasi berpengaruh terhadap

perilaku tidak etis, sehingga dapat diartikan bahwa sistem kompensasi memiliki dampak terhadap perilaku tidak etis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin sesuai kompensasi yang diterima pegawai/ karyawan pada perusahaan maka akan semakin rendah perilaku tidak etis karyawan/ pegawai tersebut.

7. Perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan

Perilaku tidak etis adalah perilaku yang menyimpang dari tugas pokok atau tujuan utama yang telah disepakati (VanDijk, 2000). Jika perilaku tidak etis dibiarkan maka akan berkembang menjadi perilaku yang sangat kompleks yang sulit ditelusuri dan menimbulkan akibat yang merugikan. Dalam penelitian ini perilaku tidak etis yang dimaksud adalah perilaku kepala sekolah dan tim BOS Satuan Pendidikan Dasar di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes.

Perilaku tidak etis dapat dipicu oleh banyak hal, dan salah satunya adalah seseorang yang berperilaku tidak etis untuk kepentingan diri sendiri yang tujuannya hanya untuk memperkaya diri dengan cara melakukan kecurangan atau melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan. Penelitian (Prakoso, Khairunnisa, & Prihatni, 2023), (Nurlaeliyah & Anisykurlillah, 2017), dan (Aksa, Irianto, & Bawono, 2020) menunjukkan bahwa semakin rendah perilaku tidak etis seseorang maka kecenderungan untuk melakukan kecurangan semakin rendah. Sehingga semakin tinggi perilaku tidak etis maka akan manambah

kemungkinan terjadinya kecurangan dalam sebuah perusahaan atau suatu organisasi.

8. Perilaku tidak etis mengintervening pengaruh pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan

Perilaku tidak etis dalam penelitian ini merupakan variabel intervening atau variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen. Munculnya variabel intervening tersebut berasal dari asumsi bahwa variabel independen memiliki hubungan kausal dengan variabel dependen. Pengendalian internal yang lemah atau longgar dapat memberikan peluang seseorang untuk melakukan perilaku tidak etis yang merujuk pada terjadinya kecurangan akuntansi yang dapat merugikan suatu instansi atau lembaga (Kalau & Leksair, 2020). Pengendalian internal yang efektif dapat meminimalisasikan perilaku tidak etis yang merujuk menurunnya perilaku kecenderungan kecurangan dalam instansi (Septiningsih & Anwar, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prabawa, Permatasri, Fuad, & Sadul, 2020), (Septiningsih & Anwar, 2021), dan (Nurlaeliyah & Anisykurlillah, 2017) menunjukkan bahwa perilaku tidak etis merupakan variabel intervening antara pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan. Hipotesanya, pengendalian internal akan mempengaruhi perilaku tidak etis dan kecendrungan kecurangan. Dengan adanya pengendalian internal maka tindakan tidak etis akan berkurang.

9. Perilaku tidak etis mengintervening secara signifikan pengaruh *whistleblowing* terhadap kecenderungan kecurangan

Rendahnya *Whistleblowing* menjadi salah satu alasan terjadinya kecenderungan kecurangan. Semakin tinggi tingkat *whistleblowing* pegawai, maka tingkat kecenderungan kecurangan akan semakin rendah (Devi & Sudiana, 2023). *Whistleblowing* merupakan salah satu cara untuk mencegah tindakan kecurangan sehingga dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat (Mahmudah, 2021).

Kecurangan yang terjadi juga tidak luput dari faktor perilaku tidak etis yang dilakukan karyawan dalam melakukan tindakan kecurangan (Pramudyastuti, Rani, Nugraheni, & Susilo, 2021). Perilaku tidak etis dapat terjadi karena rasa kecewa atau rasa tidak puas karyawan terhadap tempat kerjanya, atau pegawai merasa kerja kerasnya tidak dihargai oleh lingkungan kerjanya. Perilaku tidak etis merupakan variabel intervening antara *whistleblowing* terhadap kecenderungan kecurangan (Gunay & Ozyurt, 2020).

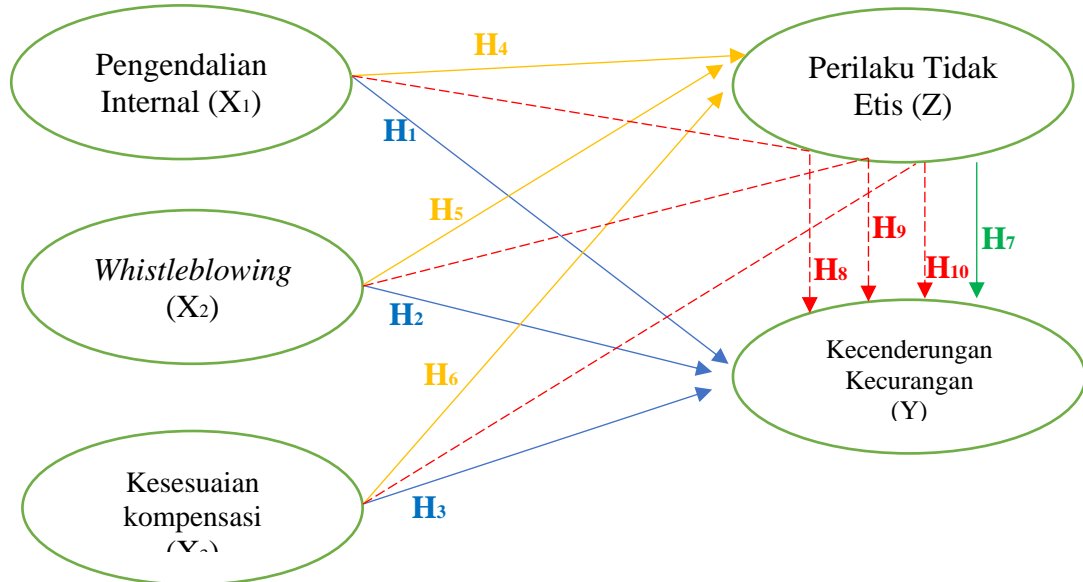
10. Perilaku tidak etis mengintervening secara signifikan pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan

Kompensasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap perilaku karyawan, seseorang cenderung akan berperilaku tidak etis dan berlaku curang untuk memaksimalkan keuntungan untuk dirinya sendiri (Putri & Sari, 2019). Kesesuaian kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku tidak etis dan terjadinya kecurangan akuntansi

(Rosifa & Supriatna, 2022). Biasanya karyawan akan melakukan kecurangan karena ketidakpuasan atau kekecewaan dengan hasil atau kompensasi yang mereka terima atas apa yang telah dikerjakan.

Perilaku Tidak Etis merupakan variabel intervening atau variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen. Munculnya variabel intervening tersebut berasal dari asumsi bahwa variabel independen memiliki hubungan kausal dengan variabel dependen. Perilaku tidak etis merupakan variabel intervening antara kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan (Prabawa, Permatasri, Fuad, & Sadul, 2020).

Adapun untuk model empiris penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Empiris Penelitian

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang lemah tentang suatu hal dan masih perlu diuji kebenarannya (Suliyanto, 2018, p. 100). Berdasarkan

penjelasan di atas maka penulis merumuskan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara dari penelitian sebagai berikut :

H₁ : Sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

H₂ : *Whistleblowing System* berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

H₃ : Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

H₄ : Pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis

H₅ : *Whistleblowing* berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis

H₆ : Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis

H₇ : Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan

H₈ : Perilaku tidak etis mengintervening secara positif pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan

H₉ : Perilaku tidak etis mengintervening secara positif pengaruh *whistleblowing system* terhadap kecenderungan kecurangan

H₁₀ : Perilaku tidak etis mengintervening secara positif pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah pedoman yang digunakan untuk melakukan penelitian dengan tujuan agar penelitian berjalan efektif dan efisien (Suliyanto, 2018, p. 115).

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini termasuk dalam penelitian survei yang dilakukan untuk menilai perilaku suatu individu atau kelompok. Pada umumnya penelitian survei menggunakan kuesioner sebagai alat pengambil data.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana masalah penelitian dipecahkan. Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mempermudah dan memperjelas lokasi yang menjadi sasaran. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Brebes dengan alamat Jl. Jenderal Sudirman No.187 Brebes dan Satuan Pendidikan Sekolah Dasar di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Brebes.

3. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah seluruh tim BOS Satuan Pendidikan Dasar yang terdiri dari kepala sekolah sebagai penanggung jawab, bendahara sekolah dan anggota yang terdiri dari unsur guru, unsur komite sekolah dan dari unsur orang tua/wali peserta didik di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Brebes.

4. Metode dan Penentuan Ukuran Sampel

a. Target Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek yang hendak diteliti karakteristiknya (Suliyanto, 2018, p. 181). Target populasi pada penelitian ini yaitu seluruh tim BOS Satuan Pendidikan Dasar yang berjumlah 4.440 orang.

Tabel 3.1

Sebaran Jumlah Tim BOS Sekolah Dasar se-Kabupaten Brebes

No	Kecamatan	Jumlah SD Negeri/Swasta	Jumlah Tim BOS SD Negeri/Swasta
1	Kec. Banjarharjo	68	340
2	Kec. Bantarkawung	58	290
3	Kec. Brebes	87	435
4	Kec. Bulakamba	59	295
5	Kec. Bumiayu	58	290
6	Kec. Jatibarang	44	220
7	Kec. Kersana	35	175
8	Kec. Ketanggungan	54	270
9	Kec. Larangan	54	270
10	Kec. Losari	55	275
11	Kec. Paguyangan	52	260

No	Kecamatan	Jumlah SD Negeri/Swasta	Jumlah Tim BOS SD Negeri/Swasta
12	Kec. Salem	49	245
13	Kec. Sirampog	35	175
14	Kec. Songgom	36	180
15	Kec. Tanjung	46	230
16	Kec. Tonjong	40	200
17	Kec. Wanasari	58	290
Jumlah		888	4.440

Sumber : dapodik Tahun 2024 diolah

b. Ukuran Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang telah dipelajari dari sampel, kesimpulannya dapat diberlakukan untuk populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative/* mewakili (Hardani, 2020, p. 364).

Rumus slovin adalah suatu rumus yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel dengan tingkat signifikansi yang bisa dipilih (Suliyanto, 2018, p. 187). Rumus slovin adalah sebagai berikut :

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

Penelitian ini menggunakan rumus slovin dalam menentukan ukuran sampel dengan tingkat signifikansi 5 % (0,05), sehingga diperoleh ukuran sampel sejumlah 367.

Perhitungan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{4.440}{1 + 4.440 (0,05)^2}$$

$$= 366,94 \text{ dibulatkan menjadi } 367$$

c. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan metode *proportionate stratified random* (acak bertingkat proporsional), sehingga diperoleh hasil berikut :

Tabel 3.2
Pengambilan Sampel Proporsional Per Kecamatan

No	Kecamatan	Anggota Populasi	Presentase (%)	Sampel Proporsional
1	Kec. Banjarharjo	340	7.66	28
2	Kec. Bantarkawung	290	6.53	24
3	Kec. Brebes	435	9.80	36
4	Kec. Bulakamba	295	6.64	24
5	Kec. Bumiayu	290	6.53	24
6	Kec. Jatibarang	220	4.95	18
7	Kec. Kersana	175	3.94	14
8	Kec. Ketanggungan	270	6.08	22
9	Kec. Larangan	270	6.08	22
10	Kec. Losari	275	6.19	23
11	Kec. Paguyangan	260	5.86	21
12	Kec. Salem	245	5.52	20
13	Kec. Sirampog	175	3.94	14
14	Kec. Songgom	180	4.05	15
15	Kec. Tanjung	230	5.18	19

No	Kecamatan	Anggota Populasi	Presentase (%)	Sampel Proporsional
16	Kec. Tonjong	200	4.50	17
17	Kec. Wanasari	290	6.53	24
Jumlah		4.440	100	367

(Sumber diolah)

5. Sumber Data

Data merupakan kumpulan fakta yang diperoleh dari hasil pengukuran variabel (Suliyanto, 2018, p. 153). Data yang diperlukan pada penelitian ini dikelompokkan dalam dua jenis data, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama (Suliyanto, 2018, p. 156). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada tim BOS Satuan Pendidikan Dasar Kabupaten Brebes guna memperoleh data persepsi responden tentang variabel yang diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang diperoleh tidak langsung dari subjek penelitian yang sudah disajikan dan dikumpulkan oleh pihak lain (Suliyanto, 2018, p. 156). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik dokumentasi yaitu dengan mengumpulkan data dari pihak lain yang meliputi data dari

website KPK, BPKP, LHP BPK RI dan Aplikasi Dapodik Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Brebes.

6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

a. Kuesioner

Kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer, yaitu suatu metode pengumpulan data dengan cara membagikan sejumlah daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawab (Suliyanto, 2018, p. 167). Metode ini dipilih karena dapat dibagikan secara serentak kepada beberapa responden dalam waktu yang sama sehingga menghemat waktu penelitian. Metode ini juga memungkinkan responden untuk mengatur waktu yang tepat untuk mengisi kuesionernya sehingga tidak mengganggu responden saat sedang melakukan pekerjaannya.

Metode ini diharapkan lebih obyektif karena responden dapat mengisi kuesioner tanpa menyebutkan identitas diri. Jenis kuesioner yang akan dibuat adalah kuesioner tertutup yang memudahkan responden untuk menjawab karena jawaban telah tersedia sehingga mempercepat proses pengumpulan data. Jenis kuesioner ini diharapkan dapat mewakili responden yang mempunyai berbagai macam latar belakang.

b. Dokumentasi

Teknik dokumentasi yaitu dengan mengumpulkan data dari pihak lain dan melakukan penelaahan data yang meliputi data dari website KPK, BPKP, LHP BPK RI dan Aplikasi Dapodik Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Brebes.

B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

(Suliyanto, 2018, p. 147) menjelaskan bahwa variabel konseptual merupakan kumpulan konsep dari fenomena penelitian yang masih sangat abstrak dan dapat dimaknai secara subyektif sehingga menimbulkan ambigu. Definisi operasional adalah definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Suliyanto, 2018, p. 147). Variabel konseptual dapat memiliki definisi operasional yang berbeda-beda tergantung pada konsep penelitian yang dilakukan. Upaya menerjemahkan sebuah variabel konseptual yang bersifat abstrak ke dalam instrumen pengukuran disebut operasionalisasi variabel.

Definisi konseptual variabel dependen Kecenderungan Kecurangan (Y), variabel independen Pengendalian Internal (X_1), *Whistleblowing* (X_2), Kesesuaian Kompensasi (X_3) dan variabel intervening Perilaku Tidak Etis (Z) sebagai berikut :

Tabel 3.3 Definisi Konseptual Variabel

Variabel	Definisi Konseptual
Kecenderungan Kecurangan (Y)	Kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>) merupakan kecondongan dalam diri individu untuk melakukan suatu perbuatan melawan hukum dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain ((ACFE, 2023), (Rahmatika D. N., 2020), (Ardeno, 2019), (Arianto, 2023), (Suhardi, 2019)).
Sistem Pengendalian Internal (X ₁)	Pengendalian internal adalah suatu proses yang dilaksanakan oleh manajemen dan personel lainnya dalam suatu entitas, yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai terkait efektifitas dan efisiensi operasi, keandalan laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku ((COSO, 2013), (Munifah, 2023), (Prastyaningtyas, 2019), (Tomy, 2023), (Romney & Steinbart, 2018)).
<i>Whistleblowing</i> (X ₂)	<i>Whistleblowing</i> merupakan salah satu upaya untuk mencegah terjadinya <i>fraud</i> berupa pengungkapan suatu penyimpangan atau pelanggaran yang dilakukan oleh pihak internal organisasi yang dapat merugikan organisasi serta melaporkannya kepada pihak yang berwenang ((KNKG, 2022), (Indriasih D. , 2021), (Suhardi, 2019),

Variabel	Definisi Konseptual
	(Tomy, 2023), (Pemberitahuan MenPANRB No.08 / M.PAN-RB / 06/2012)).
Kesesuaian Kompensasi (X ₃)	Kesesuaian kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa yang sesuai, didapatkan seluruh pegawai sebagai bentuk imbalan dikarenakan telah menyelesaikan pekerjaannya yang dapat berupa kompensasi material, sosial, dan aktifitas ((Hasibuan, 2018), (Afandi, 2018), (Firdaus, 2022), (Afandi, 2018), (Indrastuti, 2020)).
Perilaku Tidak Etis (Z) – <i>Intervening</i>	Perilaku tidak etis adalah perilaku yang tidak sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum, sehubungan dengan tindakan yang tidak bermanfaat atau yang membahayakan ((Bertens, 2021), (Griffin, 2023), (Djohan, 2019), (Fahmi, 2018), (Tang & Chiu, 2003)).

Definisi operasional variabel dependen Kecenderungan Kecurangan (Y), variabel independen Pengendalian Internal (X₁), *Whistleblowing* (X₂), Kesesuaian Kompensasi (X₃) dan variabel intervening Perilaku Tidak Etis (Z) sebagai berikut:

Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	
Kecenderungan Kecurangan (Y) (ACFE, 2023) (Prahadi, 2022) (Fitri, 2020)	Penyalahgunaan Aset	Penyalahgunaan terhadap aset yang berupa kas	Skala Interval	
		Penyalahgunaan terhadap aset yang berupa non-kas	Skala Interval	
	Kecurangan Laporan Keuangan	Pemalsuan bukti transaksi	Skala Interval	
		Pencatatan waktu transaksi yang berbeda dengan waktu yang sebenarnya	Skala Interval	
		Pengakuan suatu transaksi lebih besar atau lebih kecil dari yang seharusnya	Skala Interval	
	Korupsi (<i>Corruption</i>)	Menerima suap (<i>excoriation</i>) untuk membantu pemasok memenangkan penawaran.	Skala Interval	
		Adanya konflik kepentingan (<i>conflict of interest</i>) dalam transaksi	Skala Interval	
		Menerima tanda terima kasih yang tidak sah (<i>Illegal Gratiues</i>)	Skala Interval	
	Sistem Pengendalian Internal (X ₁) (Amrizal, 2014)	Lingkungan pengendalian	Terbentuk struktur organisasi yang kompeten dan komitmen terhadap nilai-nilai integritas dan nilai-nilai etis.	Skala Interval

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
(Dinia, Rosyid, & CA, 2022) (Kalau & Leksair, 2020)	Kegiatan pengendalian	Adanya pemisahan tugas fungsi yang memadai dan otoritas yang sesuai atas transaksi dan aktivitas.	Skala Interval
	Penilaian risiko	Mampu mengidentifikasi dan menganalisis risiko serta menilai kemungkinan terjadinya risiko, dan mengembangkan tindakan khusus yang diperlukan untuk mengurangi risiko.	Skala Interval
	Informasi dan komunikasi	Instansi/ organisasi mampu mencatat, memproses, dan melaporkan transaksi yang dilakukan serta dapat mempertahankan akuntabilitasnya.	Skala Interval
	Pemantauan	Adanya penilaian mutu pengendalian internal secara berkelanjutan atau periodik dan telah dimodifikasi sesuai dengan perubahan kondisi.	Skala Interval
<i>Whistleblowing</i> (X ₂) (KNKG, 2008) (Indriasih D. , 2021)	Aspek Struktural	Adanya komitmen seluruh pegawai untuk melaksanakan <i>whistleblowing system</i> dan berpartisipasi aktif untuk ikut melaporkan bila menemukan adanya pelanggaran	Skala Interval

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
(Devi & Sudiana, 2023)		Adanya jaminan perlindungan terhadap <i>whistleblower</i> (pelapor)	Skala Interval
	Aspek Operasional	Terdapat mekanisme dan prosedur kerja <i>whistleblowing</i>	Skala Interval
		Adanya akses pelaporan pelanggaran di luar organisasi	Skala Interval
	Aspek Perawatan	Adanya upaya agar <i>whistleblowing system</i> dapat berkelanjutan dan meningkat efektivitasnya	Skala Interval
		Terdapat pemantauan secara berkala terkait penerapan <i>whistleblowing system</i>	Skala Interval
Kesesuaian Kompensasi (X ₃) (Kelechi, Akpa, Egwuonwu, Akintaro, Shonubi, & Herbertson, 2016) (Putri & Sari, 2019)	Material	Kompensasi keuangan	Skala Interval
		Tersedia fasilitas kerja yang nyaman	Skala Interval
	Sosial	Keberhasilan yang diakui organisasi dalam pekerjaannya	Skala Interval
		Promosi jabatan	Skala Interval
		Pengembangan diri	Skala Interval
	Aktivitas	Kemampuan dalam penyelesaian tugas	Skala Interval
		Kemampuan dalam pencapaian sasaran	Skala Interval

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
(Irman, Suryati, Okalesa, & Suriyanti, 2023)			
Perilaku Tidak Etis (Z) (Tang & Chiu, 2003) (Budiyanti, 2020) (Septiningsih & Anwar, 2021)	<i>Abuse position</i>	Tindakan pegawai yang menyalahgunakan posisi	Skala Interval
	<i>Abuse resource</i>	Tindakan pegawai yang menyalahgunakan sumber daya organisasi	Skala Interval
	<i>Aabuse power</i>	Tindakan pegawai yang menyalahgunakan wewenang	Skala Interval
	<i>No action</i>	Tindakan pegawai yang tidak berbuat apa-apa	Skala Interval

Sumber : Data Diolah

Variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel sebagai dasar dalam penyusunan instrumen pernyataan atau pertanyaan yang diberikan kepada responden. Pengumpulan kuesioner dilakukan dengan teknik kuesioner personal yaitu kuesioner dibagikan dan dikumpulkan langsung oleh peneliti kemudian bobot penilaian angka hasil kuesioner dalam penelitian ini sesuai dengan yang digambarkan dalam skala Likert yaitu skala yang sering digunakan pada penyusunan kuesioner atau biasa disebut juga skala interval. Penjabaran indikator variabel sebagai berikut :

Tabel 3.5 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Daftar Pertanyaan
Kecenderungan Kecurangan (Y)	Penyalahgunaan terhadap aset yang berupa kas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suatu hal yang wajar apabila di instansi saya ditemukan adanya pengeluaran tanpa dokumen pendukung 2. Bukan suatu masalah bagi instansi saya, apabila sisa anggaran dibagikan kepada pegawai sebagai bonus
	Penyalahgunaan terhadap aset yang berupa non-kas	<ol style="list-style-type: none"> 3. Bukan suatu masalah bagi instansi saya apabila perlengkapan dan peralatan kantor yang dibeli tidak sesuai dengan spesifikasi yang seharusnya dibeli. 4. Suatu hal yang wajar di instansi saya apabila perlengkapan digunakan untuk membantu keperluan pribadi pegawai
	Pemalsuan bukti transaksi	<ol style="list-style-type: none"> 5. Tidak menjadi suatu masalah bagi instansi saya apabila suatu transaksi memiliki bukti pendukung berbeda dengan BKU. 6. Merupakan sesuatu yang wajar di instansi saya apabila pengguna anggaran memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai kedalam belanja peralatan gedung kantor
	Pencatatan bukti transaksi tanpa otorisasi	<ol style="list-style-type: none"> 7. Suatu hal yang wajar apabila di instansi saya, menggunakan kuitansi kosong atas pembelian bahan perlengkapan kantor 8. Bukan suatu masalah bagi instansi saya, apabila pencatatan bukti transaksi dilakukan tanpa otorisasi dari pihak yang berwenang
	Pengakuan suatu transaksi lebih besar atau lebih kecil dari yang seharusnya	<ol style="list-style-type: none"> 9. Suatu hal yang wajar di instansi saya, apabila untuk suatu tujuan tertentu, biaya dicatat lebih besar dari semestinya 10. Suatu yang wajar bagi instansi saya, apabila untuk tujuan tertentu harga beli peralatan/perengkapan kantor dicatat lebih tinggi
	Menerima suap (<i>excoriation</i>) untuk membantu pemasok memenangkan penawaran.	<ol style="list-style-type: none"> 11. Suatu hal yang wajar di instansi saya, apabila rekanan yang mengajukan penawaran mentraktir makan pegawai 12. Bukan suatu masalah bagi instansi saya, apabila pegawai menerima sesuatu untuk membantu pemasok memenangkan penawaran

Variabel	Indikator	Daftar Pertanyaan
	Adanya konflik kepentingan (conflict of interest) dalam transaksi	13. Suatu hal yang wajar di instansi saya, apabila memilih rekanan atas pembelian perlengkapan dari pihak yang berpengaruh kuat bagi instansi saya 14. Bukan suatu masalah bagi instansi saya, apabila pembelian peralatan kantor dari toko kerabat sendiri
	Menerima tanda terima kasih yang tidak sah (<i>Illegal Gratitues</i>)	15. Suatu hal yang wajar di instansi saya, apabila rekanan memberi tanda terima kasih kepada pegawai 16. Bukan suatu masalah bagi instansi saya, apabila pegawai menerima THR dari pihak ketiga
Pengendalian Internal (X ₁)	Terbentuk struktur organisasi yang kompeten dan komitmen terhadap nilai-nilai integritas dan nilai-nilai etis.	17. Di instansi tempat saya bekerja, penerapan wewenang dan tanggungjawab pada setiap bidang adalah hal yang penting dan perlu untuk dilakukan. 18. Di instansi tempat saya bekerja, seluruh pegawai sudah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya. 19. Di instansi tempat saya bekerja, seluruh pegawai telah menaati peraturan yang berlaku. 20. Di instansi tempat saya bekerja, kebijakan mengenai pengendalian internal sudah berjalan dengan baik.
	Adanya pemisahan tugas fungsi yang memadai dan otoritas yang sesuai atas transaksi dan aktivitas.	21. Pemisahan fungsi untuk setiap tugas telah dilakukan di instansi tempat saya bekerja. 22. Di instansi tempat saya bekerja, pelaksanaan tugas selalu diotorisasi oleh pegawai yang berwenang.
	Mampu mengidentifikasi dan menganalisis risiko dan mengembangkan tindakan khusus yang diperlukan untuk mengurangi risiko.	23. Sistem pengendalian internal yang ada di instansi tempat saya bekerja sudah mempertimbangkan risiko yang berasal dari dalam maupun luar. 24. Di instansi tempat saya bekerja, apabila terdapat pegawai yang melakukan kesalahan dan memicu terjadinya risiko akan mendapatkan sanksi
	Mampu mencatat, memproses, dan	25. Di instansi tempat saya bekerja, penggunaan teknologi informasi telah dimanfaatkan dengan baik.

Variabel	Indikator	Daftar Pertanyaan
	melaporkan transaksi yang dilakukan serta dapat mempertahankan akuntabilitasnya.	26. Di instansi tempat saya bekerja, pengendalian dan pemeriksaan atas segala catatan dan dokumen yang penting sudah dilakukan dengan baik.
	Adanya penilaian mutu pengendalian internal secara berkelanjutan atau periodik.	27. Di instansi tempat saya bekerja, pengawasan dan evaluasi atas aktivitas operasional yang ada dalam seluruh instansi dilakukan secara terus menerus. 28. Di instansi tempat saya bekerja, pengawasan sudah berjalan dengan baik.
<i>Whistleblowing</i> (X ₂)	Adanya komitmen dari seluruh pegawai untuk melaksanakan <i>whistleblowing system</i> dan berpartisipasi aktif untuk ikut melaporkan bila menemukan pelanggaran	29. Saya bersedia menyatakan komitmen untuk melaksanakan <i>whistleblowing system</i> (sistem pelaporan kecurangan). 30. Saya bersedia melaporkan pelanggaran karena dalam penyampaiannya diperbolehkan untuk menggunakan nama samaran atau <i>anonym</i>
	Adanya jaminan perlindungan terhadap <i>whistleblower</i> (pelapor)	31. Saya tidak takut untuk melaporkan pelanggaran karena instansi saya menjamin kerahasiaan identitas pelapor 32. Saya tidak takut untuk melaporkan pelanggaran atau kecurangan yang terjadi di instansi saya, karena ada kebijakan perlindungan terhadap pelapor
	Terdapat mekanisme dan prosedur kerja <i>whistleblowing</i>	33. Saya lebih mudah dalam melaporkan pelanggaran karena tersedianya media khusus untuk melaporkan tindak pelanggaran (contoh : website pelaporan, email) 34. Laporan pelanggaran yang saya laporkan harus ditindak lanjut.
	Adanya akses pelaporan pelanggaran di luar organisasi	35. Di instansi saya, tersedia akses pelaporan pelanggaran ke luar instansi, bila pelapor tidak mendapatkan respon yang sesuai. 36. Tersedia cara penyampaian informasi penting dan kritis bagi instansi kepada pihak

Variabel	Indikator	Daftar Pertanyaan
		luar yang harus segera menanganinya secara aman.
	Adanya upaya agar <i>whistleblowing system</i> dapat berkelanjutan dan meningkat efektivitasnya	37. Evaluasi dan perbaikan senantiasa dilakukan oleh pimpinan instansi saya untuk meningkatkan efektivitas <i>whistleblowing system</i> (sistem pelaporan pelanggaran) 38. Saya menjadi lebih termotivasi untuk melaporkan kecurangan karena ada insentif
	Terdapat pemantauan secara berkala terkait penerapan <i>whistleblowing system</i>	39. Di instansi saya selalu dilakukan komunikasi secara berkala dengan pegawai mengenai hasil dari penerapan sistem pelaporan kecurangan 40. Pimpinan instansi saya, mendorong pegawai untuk memberikan masukan kepada instansi tentang proses kerja yang memiliki peluang kecurangan serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.
Kesesuaian Kompensasi (X ₃)	Kompensasi keuangan	41. Instansi saya memberikan insentif sesuai dengan prestasi kerja pegawai. 42. Insentif yang diberikan instansi kepada saya sudah sesuai dengan beban kerja masing-masing pegawai
	Tersedia fasilitas kerja yang nyaman	43. Di instansi tempat saya bekerja, memberikan fasilitas perjalanan dinas yang layak bagi pegawainya 44. Perusahaan menyediakan fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.
	Keberhasilan yang diakui organisasi dalam pekerjaannya	45. Hasil kerja yang telah saya lakukan dihargai oleh pimpinan instansi 46. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi diberikan penghargaan oleh pimpinan instansi saya
	Promosi jabatan	47. Promosi di instansi saya diberikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai oleh para pegawai 48. Proses promosi di instansi saya dipermudah bagi pegawai yang prestasi kerjanya bagus
	Pengembangan diri	49. Instansi saya menciptakan kondisi sehingga ada pengakuan bahwa semua pegawainya memang menguasai pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing

Variabel	Indikator	Daftar Pertanyaan
		50. Instansi saya menciptakan kondisi agar semua pegawainya memberikan ide-ide baru dalam pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya masing- masing
	Kemampuan dalam penyelesaian tugas	51. Di instansi saya dikelola sedemikian rupa sehingga para pegawainya memulai dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik 52. Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu memahami permasalahan yang ada dan dapat menyelesaikannya sesuai arahan pimpinan
	Kemampuan dalam pencapaian sasaran	53. Pekerjaan sebagai penanggungjawab dan penyusun laporan keuangan di Instansi saya merupakan tugas yang menantang yang harus dicapai dalam waktu tertentu 54. Di instansi saya, penanggungjawab penyusunan laporan keuangan dapat memaksimalkan kemampuan, pengetahuan dan keahlian dibidangnya
Perilaku Tidak Etis (Z)	Tindakan pegawai yang menyalahgunakan posisi	55. Suatu hal yang wajar di instansi saya, memasukan teman/saudara ke tempat saya bekerja tidak melalui tes seleksi masuk 56. Suatu hal yang wajar di instansi saya, memanipulasi data atau informasi untuk mempertahankan atau mendukung posisi jabatan
	Tindakan pegawai yang menyalahgunakan sumber daya organisasi	57. Di tempat saya bekerja adalah wajar halnya jika menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi 58. Di instansi saya, menggunakan sedikit anggaran fotocopy untuk keperluan pribadi adalah sesuatu yang wajar
	Tindakan pegawai yang menyalahgunakan wewenang	59. Di instansi saya bekerja, wajar apabila pengguna anggaran meminta tiket berlibur kepada supplier agar barang pasokannya diterima oleh instansi 60. Suatu hal yang wajar di instansi saya, apabila menggunakan uang instansi untuk keperluan pribadi
	Tindakan pegawai yang tidak berbuat apa-apa	61. Jika saya melihat ada yang melanggar peraturan maka saya memilih untuk diam saja dan tidak menegurnya

Variabel	Indikator	Daftar Pertanyaan
		62. Di instansi saya bekerja, sering kali para pegawai diam saja bila pegawai lain bertindak yang merugikan lingkungan kerja

Indikator variabel di atas dijabarkan dalam bentuk pernyataan kemudian disusun dalam bentuk skala pengukuran menggunakan model pengukuran *rating scale*. Model ini dipilih karena lebih fleksibel, dimana data yang diperoleh menggunakan skala pengukuran model *rating scale* ini merupakan data kuantitatif sehingga peneliti tidak perlu lagi mengubah dari data kualitatif menjadi data kuantitatif (Sugiyono, 2017).

C. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tujuan pengujian Validitas dan Reliabilitas adalah untuk menyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

a. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Pengujian validitas merupakan ukuran kesahihan dan kesatuan suatu instrument. Instrumen yang valid mampu memberikan gambaran dengan cermat dan tepat serta memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur (Suliyanto, 2018, p. 233). Pada penelitian ini akan melakukan pengujian validitas menggunakan validitas internal melalui analisis butir, dengan cara menurunkan indikator dari definisi operasional ke dalam bentuk pertanyaan. Sebuah pernyataan dinyatakan valid apabila nilai pertanyaan memiliki korelasi signifikan positif, koefisien korelasi

product moment $> r$ -tabel ($\alpha ; n-2$) dimana n adalah ukuran sampel, atau Nilai Sig.(1-tailed) $\leq \alpha$

b. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pengujian reliabilitas instrumen akan menghasilkan data hasil pengukuran dapat dipercaya dengan derajat toleransi yang rendah (Suliyanto, 2018, p. 254). Pada penelitian ini akan membuat pengujian reliabilitas menggunakan reliabilitas internal dengan rumus Alpha Cronbach, dengan cara menurunkan indikator variabel ke dalam bentuk pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien Alfa Cronbach (α) lebih besar dari 0,6.

D. Teknik Analisis Data

1. *Structural Equation Modeling (SEM)*

Teknik yang digunakan untuk menganalisis data hasil dari instrumen penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* atau yang sering disingkat dengan SEM. SEM adalah pengembangan dari gabungan dua metode analisis yaitu analisis jalur (*path analysis*) dan regresi berganda (*multiple regression*) di mana keduanya merupakan bentuk model analisis multivariat (Haryono & Wardoyo, 2019, p. 7).

Analisis dalam penelitian ini menggunakan software Amos (*Analysis of Moment Structures*). Software ini merupakan program yang terkait dengan SPSS. Dari semua software SEM, software ini merupakan program paling ramah pengguna, terutama bagi pengguna baru. Amos

dirancang untuk membuat konsep dan menganalisis model dalam format grafis, sedangkan program lain berfokus pada memasukkan kode untuk menganalisis model (Junaidi, 2021, p. 123).

Tahapan-tahapan analisis SEM dengan software Amos adalah sebagaimana berikut (Junaidi, 2021, p. 146):

1. *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*

CFA adalah sebuah metode dalam analisis multivariat untuk mengetahui kebenaran sebuah model yang telah dibangun oleh peneliti dengan berdasarkan pada teori-teori yang ada. Apakah model yang dibangun tersebut telah sesuai dengan yang dihipotesiskan atau belum. Pengukuran model menggunakan CFA dilakukan sebelum penganalisisan model struktural (Junaidi, 2021). CFA berfungsi untuk melakukan uji validitas dan juga uji reliabilitas dari seluruh dimensi/indikator yang membentuk konstruk (variabel laten). Menggunakan CFA, peneliti akan menemukan indikator mana saja yang merefleksikan variabel *unobservable* berdasarkan landasan teori yang telah dibangun.

Setiap variabel diturunkan ke dalam indikator yang langsung disusun dalam item, maka model CFA yang digunakan adalah *First Order Confirmatory Analysis*. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh (Junaidi, 2021) bahwa apabila konstruk berbentuk unidimensional, maka metode yang tepat untuk menguji validitas konstruknya dilakukan dengan *First Order Confirmatory Factor Analysis*.

Sebuah indikator dikatakan benar-benar mampu merefleksikan/ mengukur variabel laten objek penelitian atau tidak, yaitu apabila hasil nilai t hitung sebesar $p < 0.05$ atau hasil perhitungan menggunakan software Amos (C.R.) lebih besar dari 1.967, maka indikator dapat dinyatakan signifikan. Setelah itu kemudian diteruskan ke langkah analisis berikutnya yaitu uji validitas. Pada uji validitas, perlu memperhatikan nilai standar *loading factor* setiap indikator. Menurut Byrne, nilai standar *loading factor* ≥ 0.5 (Haryono & Wardoyo, 2019).

2. Data Outlier

Outlier merupakan observer yang memiliki karakteristik unik yaitu data pengamatan yang tidak konsisten pada seriesnya. Observer tersebut akan tampak paling berbeda dengan observer lainnya. Perbedaan itu tampak dalam bentuk nilai/angka yang ekstrim. Nilai angka ekstrim tersebut dapat dilihat pada nilai *Mahalanobis Distance*. Data *outlier* ditunjukkan oleh observasi data yang jauh dari nilai *centroidnya* (Junaidi, 2021, p. 147).

Apabila nilai *observation farther from the centroid* yang muncul pada hasil output dari software Amos, p^2 menunjukkan lebih kecil dari 0,05, maka data tersebut termasuk outlier. Data outlier juga dapat diketahui dengan menggunakan bantuan Microsoft excel, yaitu dengan menggunakan formula $=\text{chisq.inv.rt}(\text{probability}; \text{degree of freedom})$. Probability pada rumus tersebut diisi dengan jumlah item

yang diuji. Data yang lebih besar dari hasil perhitungan menggunakan formula tersebut merupakan data outlier (Siregar, Parlauangan, Supriadi, Ende, & Pristiyono, 2021). Salah satu cara mengatasi data outlier yaitu dengan menghapus data tersebut. Namun untuk melakukan hal tersebut harus tetap mempertimbangkan jumlah sampel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas perlu dilakukan dikarenakan pada uji statistik parametrik mengharuskan datanya berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan menggunakan *Maximum Likelihood*. Estimasi menggunakan *Maximum Likelihood* ini mengharuskan variabel *observed* memenuhi normalitas *multivariate* (Haryono & Wardoyo, 2019). Pada evaluasi normalitas multivariat menggunakan Amos, data diketahui berdistribusi normal multivariat apabila nilai (c.r.)-nya di bawah harga mutlak 2,58

4. Uji Kelayakan Model (*Over All Fit Model*)

Untuk menguji kesesuaian model, dapat menggunakan salah satu dari beberapa metode yang dapat ditempuh (Junaidi, 2021, p. 188), yaitu:

a. Uji statistik *chi-square* (X^2)

Semakin kecil nilai *chi-square*, maka akan menghasilkan nilai signifikansi yang semakin baik atau akan diperoleh nilai $p > 0,05$ yang menandakan hipotesis nol diterima, atau dengan kata lain antara metrik input yang diprediksi berdasarkan teori yang telah dibangun dengan matrik input yang sebenarnya tidak memiliki perbedaan secara statistik (Haryono & Wardoyo, 2019).

b. *Root mean squares error of approximation* (RMSEA)

Rule of thumb sebagai batasan untuk mengetahui layak tidaknya sebuah model, yaitu apabila nilai RMSEA sebagai *cut off value*-nya lebih kecil atau sama dengan 0.08. Sebuah model dikatakan layak apabila nilai $RMSEA \leq 0.08$. Sebaliknya, sebuah model dikatakan tidak layak apabila nilai RMSEA-nya dia atas 0.08.

c. *Goodness of fit index* (GFI)

Sebagaimana nilai R^2 (koefisien determinasi) pada uji kelayakan hasil regresi, nilai GFInya adalah $0 < GFI < 1$. *Rule of thumb* dalam pengukuran ini adalah model akan dianggap layak bila nilai *cut off value*-nya $GFI > 0.90$. Semakin nilai GFI-nya mendekati 0, maka model tersebut semakin tidak layak.

d. *Adjusted goodness of fit index (AGFI)*

Pada dasarnya, AGFI merupakan GFI yang disesuaikan dengan *degree of freedom* (derajat kebebasan). Sebagaimana uji kelayakan GFI, nilai AGFI terletak antara $0 < AGFI < 1$. *Rule of thumb* pada uji kelayakan ini adalah, model dikatakan layak (*goodness of fit*) apabila $AGFI > 0.80$ sebagai *cut off value*. Ketika nilai AGFI semakin mendekati angka 1, maka semakin baiklah sebuah model, namun ketika nilai AGFI semakin mendekati angka 0, maka sebuah model dikatakan semakin tidak layak.

e. *Root mean squares residual (RMSR)*

RMSR adalah akar dari rata-rata pangkat residual. *Cut off value* yang sering digunakan para peneliti pada uji kelayakan model ini adalah sebesar 0.05. Jika nilai RMSR dari sebuah model lebih kecil atau sama dengan 0.05, maka model tersebut dapat dikatakan fit/baik, sedangkan apabila nilai RMSRnya lebih besar dari 0.05 berarti model tersebut kurang fit/baik.

Model akan dianggap layak apabila model tersebut memenuhi satu dari metode-metode uji kelayakan model di atas (Junaidi, 2021, p. 195).

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah pengujian terakhir dari langkah-langkah di atas, yang ditujukan guna mengetahui besar kecilnya

pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar masing-masing variabel yang diteliti (Haryono & Wardoyo, 2019).

Pada penelitian ini, dari 10 hipotesis yang diajukan, seluruhnya akan diuji. Acuan dalam menguji hipotesis berpatokan pada nilai *t-value*. Tingkat signifikansi nilai *t-value* yang digunakan sebesar 0.05. H_0 ditolak apabila nilai *probabilitas* (P) ≤ 0.05 . Apabila H_0 ditolak, maka dapat diartikan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima. Pada software Amos nilai *t-value* adalah nilai c.r.. Pada software Amos, apabila nilai c.r. pada software Amos ≥ 1.967 , maka H_0 ditolak (Junaidi, 2021, p. 203)

2. Uji Mediasi

Di dalam penelitian ini terdapat variabel mediasi/*intervening* yaitu kepercayaan. Menurut Ghozali (2018) suatu variabel disebut variabel mediasi/*intervening* jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. *Sobel test* merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh pengaruh X terhadap Y melalui Z. Dalam hal ini variabel Z merupakan mediator hubungan dari X ke Y. Untuk menguji seberapa besar peran variabel Z memediasi pengaruh X terhadap Y digunakan uji *Sobel test*. Uji ini dilakukan dengan cara menguji pengaruh tak langsung variabel bebas (X) ke variabel terikat (Y) melalui variabel mediasi (Z). pengaruh X ke Y melalui Z dihitung dengan

cara mengalikan jalur X ke Z (a) dengan jalur Z ke Y(b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c - c')$, c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengendalikan Z sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengendalikan Z. Standar error koefisien a dan b ditulis denagn S_a dan S_b . Besar standar error dapat dihitung: $S_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}$. Pengaruh tidak langsung dapat dihitung nilai t dari koefisien ab; $t = \frac{ab}{s_{ab}}$, jika t hitung > dari t table, maka disimpulkan terdapat pengaruh mediasi. Apabila hasil perhitungan tingkat signifikan $Z < 0,05$ maka dapat dikatakan variabel memediasi antara variabel independen terhadap variabel dependent.

