

## FAKTOR INTERNAL ORGANISASI DAN PENCEGAHAN *FRAUD* PADA PENGELOLAAN WISATA MANGROVE DI MADURA

**Naqibati Rif'atul Khomsah<sup>1</sup>**

Faculty of Economy and Business, University of Trunojoyo Madura  
[naqibati.kh@gmail.com](mailto:naqibati.kh@gmail.com)

**Anita Carolina<sup>2</sup>**

Faculty of Economy and Business, University of Trunojoyo Madura  
[anita.carolina@trunojoyo.ac.id](mailto:anita.carolina@trunojoyo.ac.id)

**Rian Abrori<sup>3</sup>**

Faculty of Economy and Business, University of Trunojoyo Madura  
[rian.abrory@trunojoyo.ac.id](mailto:rian.abrory@trunojoyo.ac.id)

**Abstract**—This study aims to identify many factors that can influence fraud prevention in management of mangrove ecotourism in Madura. The population in this study was all management of mangrove ecotourism in Madura. This research uses quantitative methods with several independent variables, namely integrity, organizational culture, accountability and internal control systems, while the dependent variable is fraud prevention. This study uses primary data by distributing questionnaires to pokdarwis's members and managed to obtain 161 respondents. Multiple linear regression analysis is used for data analysis. The result indicates that organizational culture and internal control systems have a positive effect on fraud prevention. It is caused by the implementation of transparency through using information boards in tourism management has not been maximized. Different results are obtained in which integrity and accountability have no effect on fraud prevention. Pokdarwis's members are always monitoring and formation of an organizational culture that is aware of fraud prevention actions are the reasons for its influence.

**Keywords:** *Integrity; Organizational Culture; Accountability; Internal Control System; Fraud Prevention.*

### 1. PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

*Fraud* masih menjadi problematika global yang bertujuan untuk membohongi kelompok lain (ACFE, 2020). Kasus yang meluas membuat *fraud* menjadi sebuah *business crime* (Skousen et al., 2011). Laporan ACFE (2020) menunjukkan menjelaskan bahwa organisasi mengalami kerugian sejumlah 5% dari bruto karena terjadinya *fraud*. Total kerugian yang timbul karena *fraud* di Indonesia mencapai Rp 873.430 miliar yang didominasi oleh *corruption* (ACFE Indonesia, 2019). Kasus *fraud* tidak hanya merugikan sektor perbankan dan pemerintah, tetapi juga berdampak pada sektor pariwisata dengan presentase 1,3% (ACFE Indonesia, 2019). Kasus *fraud* di sektor pariwisata, khususnya ekowisata mangrove terjadi tahun 2015 di Subang, Jawa Barat yang menjerat Mohamad Jueni sebagai pelaku kasus korupsi rehabilitasi hutan mangrove yang merugikan negara sebesar Rp 750 juta (Hafid, 2015).

Pendapatan devisa pada tahun 2015 di sektor pariwisata mencapai Rp 12,23 miliar sehingga hal ini menjadi sektor ekonomi paling penting di Indonesia (Kemenparekraf, 2018). Perkembangan pariwisata di Indonesia membuat Provinsi Jawa Timur menjadi provinsi yang memiliki kearifan dan keunikan pariwisata salah satunya yaitu Madura. Banyak pariwisata yang berkembang di Madura, antara lain ekowisata mangrove yang berfungsi sebagai peredam gelombang laut dari abrasi dan erosi, juga sarana edukasi untuk memperkenalkan keindahan dan budaya masyarakat setempat yang nantinya akan mempengaruhi perkembangan perekonomian desa (Sutiarso, 2018). Presiden Joko Widodo juga memberikan perhatian khusus terkait pentingnya restorasi mangrove untuk menghasilkan karbon kredit (Jelita, 2021). Sehubungan dengan pentingnya ekowisata mangrove, maka diperlukan pengembangan pariwisata yang berkelanjutan atau *sustainable tourism* (Noor & Pratiwi, 2016). Keikutsertaan masyarakat dalam pengelolaan ekowisata mangrove berkelanjutan tercermin dengan didirikannya kelompok sadar wisata (pokdarwis) (Rianti et al., 2018).

Selama pandemi, ekowisata mangrove juga mengalami penurunan pengunjung. Hal ini mengakibatkan berkurangnya pendapatan yang diterima, sehingga membuat pengelola kesulitan dalam memperbaiki dan mengembangkan wisatanya. Namun, bantuan langsung tunai dan dana hibah sebagai suntikan dana dalam mengelola pariwisata malah dimanfaatkan oleh segelintir oknum. Kasus pungli (pungutan liar) terjadi di Pantai Lombang, Sumenep yang dilakukan oleh anggota pokdarwis. Namun pihak pengelola inti tidak bisa berbuat banyak, sehingga upaya yang dilakukan agar tidak terjadi pungli yaitu dengan membangun pagar setinggi 3 meter dan membuat satu jalur pintu masuk (Rosy, 2018). Fenomena kecurangan (*fraud*) masih menjadi topik hangat yang diperbincangkan khalayak dunia. Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) mengartikan *fraud* sebagai penyalahgunaan wewenang yang dimanfaatkan oleh seseorang untuk memperkaya diri sendiri secara sengaja berupa penyalahgunaan aset serta sumber daya (ACFE Indonesia, 2020).

Pentingnya pariwisata bagi perekonomian Indonesia bertolak belakang dengan banyaknya kasus *fraud* di Indonesia, khususnya ekowisata mangrove. Hal yang memotivasi untuk melakukan *fraud* menurut *fraud triangle theory* antara lain, tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*) dan rasionalisasi (*rationalization*) (Cressey, 1953). *Fraud* adalah suatu permasalahan yang kompleks dan sulit untuk dihilangkan seutuhnya (Skousen et al., 2011). Sehingga penting untuk melaksanakan tindakan pencegahan (ACFE, 2020). Pencegahan *fraud* memerlukan pemahaman yang menyeluruh tentang motif dan alasan dasar pelaku melakukan *fraud*, sehingga dapat dilakukan pencegahan yang tepat (Sow et al., 2018). Pencegahan *fraud* dapat diupayakan dengan cara meneliti faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya tindakan kecurangan (Skousen et al., 2011).

Integritas adalah prinsip individu terhadap norma-norma etis yang dianut dan diimplementasikan melalui perilakunya (Huberts, 2018; Schlenker, 2008). Penting bagi sebuah organisasi untuk memiliki integritas untuk menunjukkan bahwa dirinya adalah orang yang bertanggungjawab dan berdedikasi (Covey, 2004; Said, 2017). Rasionalisasi (*rationalization*) merupakan salah satu elemen dari *fraud triangle theory* yang dikaitkan dengan lemahnya integritas serta hubungan yang tidak baik antar anggota dalam organisasi (Lou & Wang, 2011). Integritas mewajibkan individu untuk bersikap andal, terbuka dan bertanggungjawab (Barlaup et al., 2009; Schlenker, 2008). Organisasi yang gagal dalam menerapkan budaya kejujuran dapat menyebabkan perilaku curang (Murphy & Dacin, 2011). Integritas diantara anggota organisasi mencegah adanya pemikiran untuk merasionalkan tindakan kecurangan sehingga dapat mencegah terjadinya *fraud* (Said, 2017; Sow et al., 2018).

Budaya organisasi yakni adat istiadat, keyakinan serta kebiasaan yang diciptakan dan disetujui menjadi sebuah pedoman atau petunjuk untuk anggota organisasi saat melakukan aktivitasnya (Arens et al., 2012; Robbins & Judge, 2013; Schein, 2012). Penerapan budaya etis dalam organisasi dapat memberikan contoh etis kepada anggotanya sehingga mampu mencegah terjadinya kecurangan (Murphy & Dacin, 2011). Hal ini mencegah pemikiran untuk mewajarkan atau merasionalkan perbuatan curang (Suh et al., 2018).

Akuntabilitas merupakan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan dan mengungkapkan hasil kegiatan secara terbuka (Almquist et al., 2013; O'Dwyer & Unerman, 2007; Rutkowski & Steelman, 2005). Akuntabilitas mewajibkan organisasi untuk mempertanggungjawabkan dan mengungkapkan hasil kegiatannya secara transparan sehingga organisasi tidak akan memanipulasi pelayanan publik demi keuntungan pribadi mereka (Almquist et al., 2013; Christensen & Skærbæk, 2007). Apabila seseorang mempunyai akuntabilitas yang baik, maka tidak akan termotivasi untuk melakukan kecurangan meskipun terdapat tekanan/dorongan dalam pekerjaannya, yang secara otomatis bisa mencegah individu melakukan kecurangan (Graycar & Sidebottom, 2012).

Sistem pengendalian internal merupakan cara organisasi untuk menjaga aset, menyediakan informasi yang tepat serta memperbaiki efektifitas organisasi dan mendorong konsistensi kebijakan yang sudah ditentukan (AICPA, 2002; COSO, 2013; Romney & Steinbart, 2018). Sistem pengendalian internal yang kuat dapat meminimalisir peluang untuk melakukan kecurangan, sehingga mampu mengurangi atau mencegah seseorang melakukan kecurangan yang bisa merugikan orang lain (Sow et al., 2018; Tuanakotta, 2013). Karena latar belakang yang telah dijelaskan di atas, rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu : apakah integritas, budaya organisasi, akuntabilitas dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*?

Penelitian ini menyatukan variabel integritas, budaya organisasi, akuntabilitas, sistem pengendalian internal dan pencegahan *fraud* dalam satu riset penelitian yang diprosikan dengan *fraud triangle theory*. Penelitian sebelumnya menggunakan objek-objek sektor pemerintah dan perbankan, sedangkan penelitian ini menggunakan objek sektor pariwisata khususnya ekowisata mangrove. Oleh sebab itu, peneliti ingin menguji kembali pengaruh integritas, budaya organisasi, akuntabilitas dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* pada pengelolaan ekowisata mangrove di Madura.

## 1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh positif antara integritas, budaya organisasi, akuntabilitas dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang langsung diperoleh dari responden agar lebih akurat.

## 1.3 Telaah Literatur dan Hipotesis

### 1.3.1 *Fraud Triangle Theory*

Menurut Cressey (1953) dalam *fraud triangle theory* terdapat tiga faktor yang memicu tindakan *fraud*, yang terdiri dari:

1. Tekanan (*Pressure*)

Tekanan (*pressure*) mengacu pada keinginan seseorang untuk melangsungkan tindakan *fraud* karena terdapat tekanan atau dorongan dari pihak eksternal maupun internal, yang timbul karena adanya masalah keuangan, pekerjaan, gaya hidup dan sebagainya (Cressey, 1953). Skousen et al. (2011) mengartikan *pressure* sebagai tekanan yang memotivasi individu untuk terlibat dalam perilaku kecurangan yang

dapat terjadi pada semua anggota organisasi karena berbagai alasan. Menurut Skousen et al., (2011), tekanan penyebab terjadinya *fraud* antara lain :

- a. *Financial stability* merupakan faktor yang sering menjadi penyebab individu melakukan kecurangan.
- b. *Personal financial Need Motivasi* merupakan faktor individu melakukan kecurangan karena kecanduan judi, obat-obatan terlarang, dan tingginya gaya hidup.
- c. *Financial target* merupakan faktor individu melakukan kecurangan karena merasa pekerjaan tidak dihargai, takut tidak naik pangkat, serta merasa di remehkan secara ekonomi.
- d. *External pressure* merupakan faktor individu melakukan kecurangan karena keinginan pasangan untuk menjadi kaya, keinginan menggembirakan keluarga, serta tekanan lain yang tidak disebut di atas.

## 2. Peluang (*Opportunity*)

Peluang dalam organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap keputusan seseorang melakukan *fraud* (Rae & Subramaniam, 2008). Kurangnya atau tidak efisiennya sistem pengendalian internal serta memiliki pengaruh dan kemampuan untuk memanfaatkan peluang merupakan penyebab terjadinya kecurangan (Skousen et al., 2011). Skousen et al., (2011) membagi peluang menjadi tiga kondisi, yaitu:

- a. *Nature industry*. Salah satu faktor munculnya risiko bagi organisasi yang melibatkan pertimbangan dan estimasi yang signifikan.
- b. *Ineffective monitoring*. Terjadinya *fraud* yang diakibatkan dari pengawasan yang lemah.
- c. *Organization structure*. Terjadinya *fraud* yang diakibatkan tidak stabilnya struktur organisasi.

## 3. Rasionalisasi (*Rationalization*)

Rasionalisasi merupakan pemikiran yang membenarkan tindakan seseorang sebagai sikap yang benar dan dapat diterima masyarakat (Cressey, 1953). Perlu diketahui bahwa pelaku *fraud* tidak menganggap tindakan mereka tidak etis, akan tetapi menganggap tindakan mereka sebagai perilaku etis (Lou & Wang, 2011). Seseorang yang memiliki pemikiran rasionalisasi, bagaimanapun dapat mewajarkan atau membenarkan tindakan kecurangan dengan cara dan alasan yang berbeda melalui berbagai pembenaran (Cressey, 1953).

### 1.3.2 Penelitian Terdahulu dan Hipotesis Penelitian

#### 1.3.2.1 Integritas terhadap Pencegahan *Fraud*

Huberts (2018) menjelaskan bahwa integritas adalah nilai-nilai jujur, etika dan moral individu yang dapat diterima dan dipraktekkan oleh masyarakat. Individu yang berintegritas memiliki tanggungjawab dan dedikasi tinggi melalui tindakannya (Covey, 2004). Perilaku dapat menjadi indikator integritas antar individu dalam organisasi, oleh sebab itu penting mempunyai integritas di antara para anggota organisasi (Said, 2017).

*Fraud triangle theory* menyebutkan bahwa terdapat tiga penyebab dasar individu melakukan tindakan *fraud* yaitu yang salah satunya adalah rasionalisasi (*rationalization*) (Cressey, 1953). Lou & Wang (2011) memproksikan rasionalisasi dengan rendahnya integritas dan jalinan yang tidak baik antar anggota dalam organisasi. Integritas mewajibkan individu untuk memiliki sikap yang jujur, terbuka dan bertanggungjawab (Schlenker, 2008). Membangun budaya kejujuran dalam organisasi memiliki kontribusi yang penting dalam

mencegah terjadinya *fraud* (Barlaup et al., 2009). Organisasi yang gagal dalam menerapkan budaya kejujuran dapat menyebabkan perilaku curang diantara anggotanya, sebaliknya melalui organisasi yang menerapkan budaya kejujuran dapat memberikan contoh perilaku etis kepada anggotanya sehingga mencegah terjadinya kecurangan (Murphy & Dacin, 2011).

Berdasarkan pernyataan di atas, adanya integritas diantara anggota organisasi dapat menghilangkan adanya pemikiran untuk merasionalkan tindakan kecurangan sehingga dapat mencegah terjadinya *fraud* pada organisasi (Said, 2017; Sow et al., 2018). Penelitian oleh Pradana et al. (2018), Wulandari & Nuryanto (2018) dan Feny et al. (2017) membuktikan bahwa terdapat korelasi positif antara integritas dengan pencegahan *fraud*. Hasil berbeda oleh Eldayanti et al. (2020) yang menyatakan bahwa integritas tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut.

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

### 1.3.2.2 Budaya Organisasi terhadap Pencegahan *Fraud*

Budaya organisasi menurut Schein (2012) adalah peraturan dasar yang diperluas oleh sekelompok orang yang berfungsi memecahkan masalah, beradaptasi dan berintegritas dengan lingkungan eksternal maupun internal. Robbins & Judge (2013) juga mengartikan budaya organisasi sebagai prosedur yang dipercaya dan menjadi ciri khas dari sebuah organisasi. Sehingga disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah etika, adat atau kebiasaan yang dibentuk dan disetujui guna menjadi sebuah landasan dalam melaksanakan kegiatan yang digunakan oleh semua anggota organisasi (Arens et al., 2012).

*Fraud triangle theory* oleh Cressey (1953) menyatakan bahwa terdapat tiga pemicu timbulnya tindakan kecurangan, salah satunya adalah *rationalization* (rasionalisasi). Hal yang menyebabkan rasionalisasi dapat memotivasi seseorang untuk terlibat dalam kecurangan yakni budaya organisasi yang mewajarkan dan membenarkan sebuah tindakan kecurangan (Fitri & Nadirsyah, 2020). Dari adanya rasionalisasi tersebut, maka dapat di garis bawahi pentingnya membangun budaya organisasi yang etis sehubungan dengan pencegahan *fraud* (Button & Brooks, 2009). Kegagalan organisasi dalam menerapkan budaya etis dapat menyebabkan perilaku curang diantara anggotanya (Murphy & Dacin, 2011). Berdasarkan pembahasan di atas kemungkinan besar akan diasumsikan bahwa ketika sebuah organisasi mempunyai budaya organisasi yang etis maka tidak akan muncul pemikiran untuk mewajarkan atau merasionalkan perbuatan curang yang otomatis dapat mencegah terjadinya kecurangan (Suh et al., 2018).

Penelitian terdahulu oleh Anandya & Werastuti (2020), Suastawan et al. (2017), dan Widiyarta et al. (2017) mengatakan bahwa budaya organisasi berkorelasi positif terhadap pencegahan *fraud*. Hasil berbeda oleh Priyanto & Aryati (2019) yang mengatakan bahwa tidak adanya korelasi atau pengaruh antara budaya organisasi dengan pencegahan *fraud*. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis kedua dirumuskan di bawah ini.

**H<sub>2</sub>: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud***

### 1.3.2.3 Akuntabilitas terhadap Pencegahan *Fraud*

Akuntabilitas merupakan kepatuhan, tanggungjawab, dan kewajiban individu kepada individu lain (Rutkowski & Steelman, 2005). Akuntabilitas merupakan hubungan berdasarkan komitmen beberapa individu untuk menunjukkan, meninjau dan mempertanggungjawabkan kinerjanya yang hasilnya sesuai dengan harapan dan kesepakatan (O'Dwyer & Unerman, 2007). Sehingga akuntabilitas merupakan kewajiban organisasi atau individu untuk

mempertanggungjawabkan kegiatan mereka dan mengungkapkan hasilnya secara transparan (Almquist et al., 2013).

Cressey (1953) melalui teori *fraud triangle* menjelaskan bahwa salah satu penyebab munculnya *fraud* yaitu *pressure*. Hal yang menyebabkan *pressure* dapat memotivasi seseorang untuk terlibat dalam kecurangan yakni di karenakan kurangnya akuntabilitas seseorang (Dayanti et al., 2020). Akuntabilitas mengharuskan sebuah organisasi untuk mempertanggungjawabkan kegiatan mereka, dan mengungkapkan hasilnya secara transparan kepada publik (Almquist et al., 2013). Publik memiliki hak untuk mengetahui fakta yang akan membantu mereka untuk memutuskan mempercayai organisasi tersebut atau tidak, hal ini dianggap bahwa organisasi tidak akan memanipulasi pelayanan publik demi keuntungan pribadi mereka (Christensen & Skærbæk, 2007). Akuntabilitas yang baik tidak akan membuat seseorang termotivasi untuk melakukan kecurangan meskipun terdapat tekanan/dorongan dalam pekerjaannya sehingga mengoptimalkan pencegahan kecurangan (Graycar & Sidebottom, 2012).

Penelitian terdahulu oleh Sumadi & Sariwati (2021) dan Saputra et al. (2019) membuktikan bahwa akuntabilitas berkorelasi positif terhadap pencegahan *fraud*. Penelitian oleh Rahmawati et al. (2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara akuntabilitas dengan pencegahan *fraud*. Hasil berbeda oleh Eldayanti et al. (2020) yang mengatakan bahwa akuntabilitas berkorelasi negatif dengan pencegahan *fraud*. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut.

**H<sub>3</sub>: Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud***

#### 1.3.2.4 Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud*

Sistem pengendalian internal diartikan sebagai sebuah sistem yang melibatkan semua anggota organisasi untuk terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi (COSO, 2013). Sistem pengendalian internal melingkupi susunan organisasi, segala tindakan dan cara yang saling selaras yang bertujuan untuk menyelamatkan aset organisasi, memverifikasi ketelitian dan keabsahan, serta memaksimalkan efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan (AICPA, 2002). Sehingga, sistem pengendalian internal merupakan cara untuk melindungi aset, menyediakan informasi yang tepat serta membenahi efisiensi organisasi dan mendongkrak kesesuaian kebijakan yang sudah ditentukan (Romney & Steinbart, 2018).

Cressey (1953) dalam *fraud triangle theory* mengatakan bahwa peluang (*opportunity*) adalah sebab individu melakukan *fraud*. Hal yang menyebabkan peluang atau kesempatan untuk terlibat dalam terjadinya kecurangan yakni disebabkan oleh kurangnya atau tidak efisiennya sistem pengendalian internal (Skousen et al., 2011). Peluang yang ada di dalam organisasi berdampak besar terhadap keputusan seseorang dalam menjalankan kecurangan (Rae & Subramaniam, 2008). Sistem pengendalian internal yang kuat menjadikan seseorang tidak mempunyai peluang untuk melaksanakan kecurangan, sehingga mampu mencegah terjadinya *fraud* (Sow et al., 2018; Tuanakotta, 2013).

Penelitian terdahulu oleh Priyanto & Aryati (2019), Rahmawati et al. (2020) dan Widiyarta et al. (2017) membuktikan bahwa sistem pengendalian internal mempunyai berkorelasi positif terhadap pencegahan *fraud*. Hasil berbeda oleh Eldayanti et al. (2020) yang membuktikan jika tidak ada pengaruh antara sistem pengendalian internal dan pencegahan *fraud*. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis keempat dirumuskan di bawah ini.

**H<sub>4</sub>: Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud***

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh pengelola wisata mangrove di Madura yang berjumlah 242 orang. Sampel penelitian ditentukan melalui metode *purposive sampling*, sehingga ditentukan kriteria : (1) Pengelola ekowisata mangrove di Madura, dan (2) Merupakan anggota kelompok sadar wisata (pokdarwis). Hal ini dilakukan karena mayoritas pengelola wisata mangrove di Madura tergabung dalam pokdarwis dalam rangka mewujudkan desa wisata yang optimal. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan cara mengumpulkan kuesioner sebagai data primer yang diisi oleh responden. Kuesioner menggunakan skala likert dengan tipe data interval dengan rentang skor 1-5 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Kuesioner disebarakan kepada anggota pokdarwis mulai September 2021 hingga November 2021. Selanjutnya, data yang diperoleh diolah menggunakan SPSS 26. Penelitian ini menggunakan 4 variabel independen, yakni integritas, budaya organisasi, akuntabilitas, sistem pengendalian internal dan 1 variabel independen yakni pencegahan *fraud*. Definisi operasional variabel pada penelitian ini dibahas di bawah ini.

#### **Pencegahan *Fraud***

Pencegahan *fraud* merupakan usaha yang dilakukan oleh organisasi demi mencapai tujuan bersama melalui penetapan kebijakan, sistem dan mekanisme yang mendukung semua anggota (Sow et al., 2018). Indikator pengukuran yang digunakan adalah (1) membangun budaya etis dan budaya kejujuran, (2) mengevaluasi proses dan pengendalian anti-*fraud*, (3) mengembangkan proses pemantauan yang tepat (Sow et al., 2018).

#### **Integritas**

Integritas diartikan sebagai komitmen seseorang terhadap norma-norma etis yang dipercaya serta diimplementasikan melalui perilakunya (Schlenker, 2008). Indikator pengukuran variabel ini antara lain (1) perilaku berprinsip, (2) komitmen teguh, (3) keengganan untuk merasionalkan perilaku berprinsip (Schlenker, 2008).

#### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan prosedur bersama yang dipercaya dan dipakai untuk menjadi ciri khas atau pembeda dari sebuah organisasi (Robbins & Judge, 2013). Indikator pengukuran yang digunakan, antara lain (1) model peran yang visible, (2) komunikasi harapan etis, (3) pelatihan etis, (4) hukum bagi tindakan etis, (5) mekanisme perlindungan etika (Robbins & Judge, 2013).

#### **Akuntabilitas**

Akuntabilitas merupakan kewajiban organisasi atau individu untuk mempertanggungjawabkan kegiatan dan mengungkapkan hasilnya secara transparan (Almquist et al., 2013). indikator pengukurannya antara lain (1) kejujuran, (2) kepatuhan terhadap hukum, (3) prosedur dalam melaksanakan tugas sudah baik, (4) pencapaian tujuan, (5) pertanggungjawaban (Almquist et al., 2013).

#### **Sistem Pengendalian Internal**

Sistem pengendalian internal didefinisikan sebagai sebuah metode atau sistem yang berfungsi untuk meyakinkan tentang pencapaian tujuan organisasi yang melibatkan

semua anggota organisasi (COSO, 2013). Indikator pengukuran untuk variabel ini, yaitu (1) lingkungan pengendalian, (2) penilaian risiko, (3) aktivitas pengendalian, (4) informasi dan komunikasi, (5) monitoring (COSO, 2013).

## 2.2 Teknik Analisis Data

Sebelum dianalisis menggunakan linier berganda, data diuji validitasnya untuk menyakinkan tingkat kevalidan kuesioner yang digunakan (Sugiyono, 2012). Selain itu, dilakukan uji reliabilitas agar data dapat dipercaya dan konsisten dalam mengungkapkan informasi yang ada di lapangan (Ghozali, 2013). Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik, antara lain uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda sebagai alat analisis datanya untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013). Sehingga, rumus persamaan regresi yaitu:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$ . Keterangan: Y: Pencegahan *Fraud*; a: Konstanta; b1 b2 b3 b4: Koefisien regresi; X1: Integritas; X2: Budaya Organisasi; X3: Akuntabilitas; X4: Sistem Pengendalian Internal dan e: Error.

## 3. HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

### 3.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dilakukan untuk menggambarkan tentang data variabel - variabel yang digunakan. Hasil statistik deskriptif ditampilkan pada tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1. Statistik Deskriptif**

Variabel	Min	Max	Sum	Mean	SD
Integritas (X1)	14	25	3400	21.12	2.456
Budaya Organisasi (X2)	18	30	3990	24.78	2.828
Akuntabilitas (X3)	24	40	5212	32.37	3.579
Sistem Pengendalian Internal (X4)	51	85	11063	68.71	7.394
Pencegahan <i>Fraud</i> (Y)	29	50	6579	40.86	4.339

Sistem pengendalian internal (X) memiliki rata-rata tertinggi menurut tabel 1 di atas. Selain itu, variabel pencegahan fraud juga dalam kategori tinggi dengan rata-rata 40,86. Hal ini berarti tingkat pencegahan *fraud* cukup tinggi.

### 3.2 Kualitas Data

Untuk mengetahui kualitas data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk menguji tingkat validitas kuesioner yang digunakan (Sugiyono, 2012). Hasil uji validitas dan reliabilitas ditampilkan pada tabel 2 di bawah ini.

**Tabel 2. Uji Kualitas Data**

Variabel	Hasil Validitas	Hasil Reliabilitas
	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	<i>Cronbach's alpha</i>
Integritas (X1)	0,797	0,780
Budaya Organisasi (X2)	0,557	0,829
Akuntabilitas (X3)	0,713	0,888
Sistem Pengendalian Internal (X4)	0,818	0,923
Pencegahan <i>Fraud</i> (Y)	0,750	0,839
$r_{tabel}$	0,1547	

Hasil uji validitas yang tertera pada tabel 2 di atas memperlihatkan bahwa variabel integritas, budaya organisasi, akuntabilitas, sistem pengendalian internal dan pencegahan *fraud* memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga data dinyatakan valid.

Uji reliabilitas merupakan sejauh mana pengukuran dalam penelitian dapat dipercaya dan konsisten dalam mengungkapkan informasi (Ghozali, 2013). Uji reliabilitas menggunakan signifikansi 5% dengan nilai *cronbach alpha* > 0,6 maka dinyatakan reliabel (Ghozali, 2013). Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* melebihi 0,6, sehingga data dinyatakan reliabel.

### 3.3 Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari beberapa uji data, antara lain uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik ditampilkan pada tabel 3 di bawah ini.

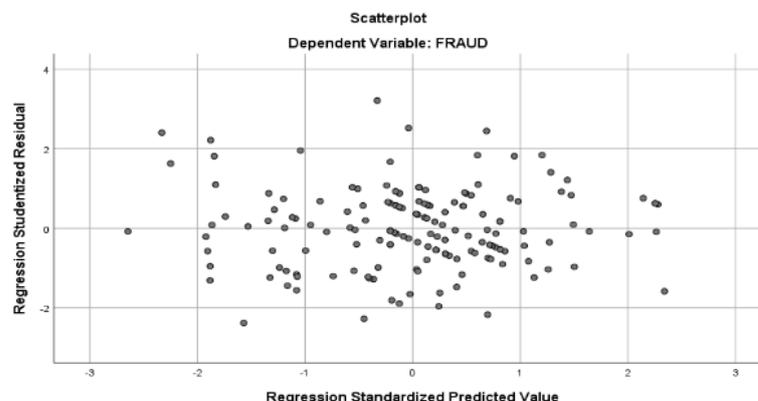
**Tabel 3. Uji Asumsi Klasik**

Model	Uji Multikolinearitas	
	Tolerance	VIF
Integritas (X1)	0,634	1,578
Budaya Organisasi (X2)	0,486	2,056
Akuntabilitas (X3)	0,341	2,929
Sistem Pengendalian Internal (X4)	0,317	3,156
Variabel Dependen : Y		
Asymp. Sig 2-tailed		0,200

\*Nilai Signifikansi 5%

Tujuan dilakukan uji normalitas yakni untuk meyakinkan bahwa data penelitian telah terdistribusi normal (Ghozali, 2013). Data dianggap normal jika nilai *Asymp. Sig* > 0,05 (Ghozali, 2013). Berdasarkan tabel 3, hasil uji normalitas memperlihatkan bahwa besarnya nilai *kolmogrov smirnov* yakni 0,050 dan signifikansi 0,200 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dari model regresi (Ghozali, 2013). Data dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas apabila memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10 (Ghozali, 2013). Berdasarkan tabel 3, hasil uji multikolinearitas membuktikan bahwa nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10. Sehingga, tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas pada data.



**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi ada atau tidaknya perbedaan varian untuk semua variabel bebas, dimana salah satu persyaratan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Apabila titik-titik data menyebar di atas, di bawah, di sekitar angka 0 dan tidak membentuk pola, maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 1 dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.4 Uji Hipotesis

**Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda**

Model	B	t	Sig.
(Constant)	6,933	2,810	0,006
Integritas (X1)	0,198	1,693	0,092
Budaya Organisasi (X2)	0,275	2,369	0,019
Akuntabilitas (X3)	0,122	1,112	0,268
Sistem Pengendalian Internal (X4)	0,276	5,025	0,000
<i>Adjusted R Square (R<sup>2</sup>)</i>	0,555		
T tabel	1,975		

Uji koefisien determinasi mempunyai tujuan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai berkisar antara nol sampai satu (Ghozali, 2013). Tabel 4 memperlihatkan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,555 yang artinya 55,5% variabel pencegahan *fraud* bisa dijelaskan oleh variabel bebas pada penelitian ini. Sementara sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

#### 3.4.1 Pengaruh Integritas Terhadap Pencegahan Fraud

Hasil penelitian menunjukkan  $t_{hitung}$  senilai 1,693 dan signifikansi 0,006. Hal ini berarti integritas tidak memiliki pengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Integritas merupakan suatu etika, moral, serta komitmen teguh individu terhadap prinsip yang dianut dengan cara diterapkan melalui perilaku keseharian yang dapat diterima di dalam masyarakat (Huberts, 2018; Schlenker, 2008). Integritas dapat menjadi indikator perilaku antar individu dalam organisasi, sehingga individu yang berintegritas akan membuktikan dirinya sebagai individu yang bertanggungjawab dan berdedikasi tinggi. Oleh sebab itu, penting bagi anggota organisasi untuk memiliki integritas (Covey, 2004; Said, 2017). Individu yang mempunyai integritas cenderung mempunyai sikap jujur, terbuka, serta akuntabel (Barlaup et al., 2009; Schlenker, 2008). Ketika anggota organisasi memiliki integritas yang tinggi maka tidak akan timbul pemikiran untuk merasionalkan tindakan kecurangan, sehingga mampu mencegah kecurangan (Murphy & Dacin, 2011; Said, 2017; Sow et al., 2018).

Hasil penelitian ini tidak selaras dengan *fraud triangle theory* yang menyebutkan bahwa rasionalisasi merupakan salah satu penyebab terjadinya kecurangan (Cressey, 1953). Pemikiran untuk merasionalkan kecurangan timbul dikarenakan adanya kesenjangan integritas serta hubungan yang tidak baik antar anggota (Lou & Wang, 2011). Penyebab integritas tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* dapat dilihat dari jawaban responden dalam menjawab item pertanyaan “pengelola pariwisata berusaha untuk menerapkan transparansi dalam pengelolaan pariwisata” memperoleh rata-rata sebesar 4,06 yang terdiri dari 83 responden atau 52% yang menjawab setuju dan 31 responden atau 19% yang menjawab netral. Melihat jawaban tersebut, maka dapat dipahami bahwa sikap integritas masih belum dilakukan secara maksimal dalam pengelolaan ekowisata mangrove di Madura. Hal tersebut dapat menjadi salah satu penyebab integritas tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan transparansi perlu

ditingkatkan lagi demi pencapaian pencegahan *fraud* melalui perilaku integritas yang menanamkan sikap jujur, transparan dan akuntabel. Hal ini dilakukan untuk mencegah timbulnya pemikiran dalam merasionalkan atau mewajarkan tindakan kecurangan sehingga pencegahan *fraud* bisa dilakukan.

Penelitian ini mendukung Eldayanti et al. (2020) yang mengatakan bahwa integritas tidak berkorelasi terhadap pencegahan *fraud*. Tetapi hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Pradana et al. (2018), Wulandari & Nuryanto (2018) dan Feny et al. (2017) yang mengatakan bahwa adanya pengaruh positif antara integritas dengan pencegahan *fraud*.

### 3.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil penelitian memberikan nilai  $t_{hitung}$  2,369 dan signifikansi 0,019 yang berarti budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap pencegahan *fraud*. Schein (2012) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan aturan dasar yang dikembangkan oleh beberapa orang untuk memecahkan masalah, beradaptasi dan berintegritas dengan lingkungan sekitar. Budaya organisasi juga disebut nilai atau norma yang berlaku dan diyakini untuk menjadi pedoman seluruh anggota dalam melakukan aktivitas di organisasi (Arens et al., 2012). Budaya organisasi bermakna sistem atau metode bersama yang diciptakan dan dianut oleh anggota organisasi untuk dipakai menjadi pedoman serta pembeda organisasi dengan organisasi lain (Robbins & Judge, 2013).

Penelitian ini selaras dengan *fraud triangle theory* yang mengatakan bahwa rasionalisasi merupakan penyebab seseorang melakukan kecurangan (Cressey, 1953). Rasionalisasi menjadi pemicu seseorang melakukan kecurangan diakibatkan adanya budaya organisasi yang mewajarkan dan membenarkan sebuah tindakan kecurangan (Fitri & Nadirsyah, 2020). Membangun budaya organisasi yang etis sangatlah penting (Button & Brooks, 2009). Adanya budaya organisasi yang etis dapat memberikan contoh perilaku yang baik untuk mencegah timbulnya pemikiran untuk mewajarkan atau merasionalkan perbuatan curang sehingga dapat mencegah *fraud* di organisasi (Murphy & Dacin, 2011; Suh et al., 2018).

Hal yang menyebabkan budaya organisasi memiliki efek positif dengan pencegahan *fraud* dapat dilihat dari jawaban responden dalam menjawab kuesioner penelitian. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa anggota pokdarwis sudah menerapkan budaya organisasi yang beretika baik, adanya teladan etika positif dari para pemimpin, serta adanya rasa bangga menjadi bagian dari ekowisata mangrove Madura. Etika organisasi yang dibentuk mulai dari pemimpin dirasa cukup mampu mempengaruhi anggotanya untuk menciptakan budaya baik sehingga mampu mencegah kecurangan. Implementasi budaya organisasi pada pengelolaan ekowisata mangrove di Madura sudah memiliki nilai-nilai budaya etis. Adanya nilai-nilai budaya etis tersebut membuat terbentuknya budaya organisasi yang mencegah untuk mewajarkan atau membenarkan perilaku kecurangan. Sehingga, hal ini menyebabkan budaya organisasi dapat mendukung pencegahan kecurangan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Anandya & Werastuti (2020), Suastawan et al. (2017) dan Widiyarta et al. (2017) yang membuktikan adanya korelasi positif antara budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud*. Namun, penelitian ini tidak dapat mendukung Priyanto & Aryati (2019) yang membuktikan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

### 3.4.3 Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil uji menunjukkan  $t_{hitung}$  senilai 1,112 dan signifikansi 0,268 yang membuktikan bahwa akuntabilitas tidak berkorelasi terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini menjelaskan bahwa akuntabilitas tidak memberikan pengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Akuntabilitas

meupakan kewajiban, kepatuhan dan tanggungjawab individu kepada individu lain terkait amanah atau tugas yang telah diterima (Rutkowski & Steelman, 2005). Akuntabilitas merupakan sebuah jalinan antara dua pihak dimana salah satunya memiliki kewajiban untuk menjelaskan dan membenarkan perilakunya kepada pihak lain (O'Dwyer & Unerman, 2007). Akuntabilitas bisa disebut juga sebuah kewajiban individu atau organisasi untuk meninjau, menunjukkan dan mempertanggungjawabkan kegiatan yang telah mereka lakukan serta mengungkapkan hasilnya secara transparan sesuai dengan kesepakatan dan harapan (Almquist et al., 2013). Akuntabilitas mengharuskan organisasi atau individu untuk mempertanggungjawabkan tugas mereka secara transparan kepada publik (Almquist et al., 2013). Hal ini dianggap bahwa organisasi atau individu tidak akan mempunyai motivasi melakukan kecurangan meskipun terdapat tekanan/dorongan dalam pekerjaannya, sehingga bisa mencegah terjadinya *fraud* pada sebuah organisasi (Christensen & Skærbæk, 2007; Graycar & Sidebottom, 2012).

Penelitian ini tidak dapat mendukung *fraud triangle theory* oleh Cressey (1953) yang mengatakan bahwa *pressure* merupakan salah satu alasan individu melakukan kecurangan. *Pressure* dapat memotivasi seseorang untuk melakukan kecurangan dikarenakan lemahnya akuntabilitas dalam diri seseorang (Dayanti et al., 2020). Hal yang mengakibatkan akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* dapat dilihat dari jawaban responden dalam menjawab kuesioner. Pada item pertanyaan “terdapat papan pengumuman mengenai kegiatan yang sedang dijalankan atau sedang ada pembangunan tempat wisata” memperoleh rata-rata sebesar 3,94 yang terdiri dari 105 responden atau 65% yang menjawab setuju dan 30 responden atau 19% yang menjawab netral. Melihat jawaban tersebut, anggota pokdarwis belum memiliki rasa akuntabel yang tinggi terhadap pengelolaan ekowisata mangrove di Madura. Akuntabilitas merupakan bagian dari tanggungjawab anggota pokdarwis melalui sikap transparansi terhadap pengelolaan ekowisata mangrove di Madura. Sehingga, diperlukan keterbukaan dan konsistensi dalam hal penempatan papan pengumuman sebagai sarana komunikasi kepada pengunjung dan masyarakat terkait kegiatan atau perkembangan pembangunan tempat wisata. Hal ini dilakukan untuk mencapai pencegahan *fraud* dengan cara mewujudkan perilaku akuntabel yang menanamkan sikap amanah, transparan, serta patuh akan tanggungjawab yang telah diberikan. Sebaliknya, akuntabilitas dalam pokdarwis ini dirasa belum mampu mencegah timbulnya pemikiran untuk melakukan *fraud* akibat adanya tekanan atau dorongan dari pihak lain.

Hasil penelitian mendukung Eldayanti et al. (2020) yang menyatakan bahwa akuntabilitas tidak mempunyai pengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak dapat mendukung penelitian oleh Sumadi & Sariwati (2021), Saputra et al. (2019) dan Rahmawati et al. (2020) yang mengatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

#### 3.4.4 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil menunjukkan  $t_{hitung}$  senilai 5,025 dan signifikansi 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal berkorelasi positif terhadap pencegahan *fraud*. Sistem pengendalian internal adalah sistem yang dirancang untuk memberikan keyakinan terkait capaian tujuan bersama dengan melibatkan semua anggota (COSO, 2013). Sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, cara dan perbuatan yang terkoordinir, ketelitian dan keandalan, menaikkan efisiensi operasi dan ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan (AICPA, 2002; Romney & Steinbart, 2018).

Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori yang diutarakan oleh Cressey (1953), yaitu *fraud triangle theory*, yakni mengenai faktor seseorang melakukan *fraud* yang salah satunya

disebabkan karena adanya peluang (*opportunity*). Kurangnya atau tidak efisiennya sistem pengendalian internal dapat membuka peluang untuk seseorang melakukan *fraud* (Skousen et al., 2011). Peluang yang ada berdampak besar dalam melakukan kecurangan (Rae & Subramaniam, 2008). Sehingga melalui operasi sistem pengendalian yang baik dapat mengurangi peluang munculnya kecurangan (Sow et al., 2018; Tuanakotta, 2013).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada pengelolaan ekowisata mangrove Madura. Faktor yang menyebabkan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* dapat dilihat dari jawaban responden dalam menjawab kuesioner. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa anggota pokdarwis sudah menerapkan sistem pengendalian internal dalam pengelolaan ekowisata mangrove di Madura yakni dengan dilakukannya pemantauan secara berkala untuk meminimalisir hal yang tidak diinginkan, serta ekowisata mangrove Madura sudah mempunyai tujuan organisasi yang jelas untuk mengidentifikasi terjadinya risiko. Penerapan sistem pengendalian internal tersebut mengurangi peluang terjadinya *fraud* pada anggota pokdarwis. Oleh karena itu, penerapan sistem pengendalian internal pada ekowisata mangrove Madura terbilang cukup kuat dan konsisten. Hal tersebut yang menyebabkan sistem pengendalian internal dapat membantu proses pencegahan kecurangan pada pengelolaan ekowisata mangrove Madura.

Penelitian ini mendukung Priyanto & Aryati (2019), Widiyarta et al. (2017) dan Rahmawati et al. (2020) yang mengatakan bahwa adanya pengaruh antara sistem pengendalian internal dengan pencegahan *fraud*. Namun, penelitian ini tidak dapat mendukung penelitian Eldayanti et al. (2020) yang mengatakan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

## **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **4.1 Kesimpulan**

Kesimpulan pada penelitian ini, yaitu integritas dan akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini terjadi karena belum maksimalnya penerapan transparansi melalui pemanfaatan papan informasi dalam pengelolaan pariwisata sehingga penerapan transparansi perlu ditingkatkan lagi demi mencegah *fraud*. Sebaliknya, budaya organisasi dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Tujuan organisasi yang jelas dan terbentuknya budaya organisasi yang sadar akan tindakan pencegahan kecurangan menjadi faktor yang signifikan untuk mencegah kecurangan.

### **4.2 Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian ini yaitu (1) ruang lingkup yang sempit karena hanya dilakukan pada anggota pokdarwis di ekowisata mangrove Madura, dan (2) hasil penelitian yang menunjukkan integritas dan akuntabilitas tidak memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kewaspadaannya terhadap *fraud*.

### **4.3 Saran**

Saran bagi peneliti selanjutnya antara lain (1) menambah variabel X yang mampu mempengaruhi pencegahan *fraud*, misalnya variabel peraturan, komitmen, norma sosial dan partisipasi masyarakat; (2) memperluas jangkauan populasi dan sampel penelitian bukan hanya di ekowisata mangrove, seperti pantai, taman kota dan air terjun; (3) mengoptimalkan rincian tugas dan tanggung jawab semua anggota dengan cara

diadakanya sosialisasi mengenai pentingnya sebuah akuntabilitas dalam organisasi; (4) menerapkan integritas yang tinggi agar dapat mencegah terjadinya kecurangan dalam pengelolaan ekowisata mangrove.

## 5. IMPLIKASI PENELITIAN

Implikasi penelitian bagi anggota pokdarwis, antara lain: (1) merencanakan dan meningkatkan keamanan operasional organisasi terhadap *fraud* melalui pemantauan dan pembaruan sistem pengendalian internal secara berkelanjutan. Selain itu, diharapkan pemimpin dapat tetap menjaga sikap yang patut dicontoh oleh masyarakat dan (2) menanamkan integritas dan akuntabilitas yang baik untuk seluruh anggota pokdarwis melalui *workshop* atau sosialisasi terkait peningkatan integritas dan akuntabilitas.

## 6. REFERENSI

- ACFE. (2020). Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse: 2020 Global Fraud Study. *Association of Certified Fraud Examiners, Inc.*, 88. <https://www.acfe.com/report-to-the-nations/2020/>
- ACFE Indonesia. (2019). Survei Fraud Indonesia 2019. *Acfe Indonesia Chapter*, 1–76. <https://acfe-indonesia.or.id/survei-fraud-indonesia/>
- AICPA. (2002). *SAS No.99 Consideration of Fraud in a Financial Statement Audit*.
- Almquist, R., Grossi, G., van Helden, G. J., & Reichard, C. (2013). Public sector governance and accountability. *Critical Perspectives on Accounting*, 24(7–8), 479–487. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2012.11.005>
- Anandya, C. R., & Werastuti, D. N. S. (2020). Pengaruh Whistleblowing System, Budaya Organisasi dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Fraud pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Benoa Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 10(2), 185. <https://doi.org/10.23887/jiah.v10i2.25933>
- Arens, A. A., Elder, rAndAl J., BeAsley, Ma. s., & HogAn, C. e. (2012). and Assurance Services : An integrated ApAuditingproach. In *Fourteenth Edition*.
- Barlaup, K., Drønen, H. I., & Stuart, I. (2009). Restoring trust in auditing: Ethical discernment and the Adelphia scandal. *Managerial Auditing Journal*, 24(2), 183–203. <https://doi.org/10.1108/02686900910924572>
- Button, M., & Brooks, G. (2009). “Mind the gap”, progress towards developing anti-fraud culture strategies in UK central government bodies. *Journal of Financial Crime*, 16(3), 229–244. <https://doi.org/10.1108/13590790910971784>
- Christensen, M., & Skærbæk, P. (2007). Framing and overflowing of public sector accountability innovations: A comparative study of reporting practices. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 20(1), 101–132. <https://doi.org/10.1108/09513570710731227>
- COSO. (2013). *Internal control - Integrated framework. Executive summary*.
- Covey, S. R. (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People*.
- Cressey, D. R. (1953). *The Criminal Violation of Financial Trust*. 15(6), 1–10.
- Dayanti, R., Rusli, A., & Kasran, M. (2020). *Pengaruh Akuntabilitas, Motivasi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Potensi Kecurangan Laporan Keuangan (Studi Empiris Pada Opd Kota Palopo)*. 1. <http://repository.umpalopo.ac.id/id/eprint/248>
- Eldayanti, N. K. R., Indraswarawati, S. A. P. A., & Yunianingsih, N. W. (2020). Pengaruh

- kompetensi aparatur desa, sistem pengendalian internal, integritas dan akuntabilitas terhadap pencegahan (fraud) dalam pengelolaan keuangan desa. *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, 2016, 465–494.
- Feny, P., Dewi, K., Yuniarta, G. A., & Wahyuni, A. (2017). Pengaruh moralitas, integritas, komitmen organisasi, dan pengendalian internal kas terhadap pencegahan kecurangan (fraud) dalam pelaksanaan program subsidi beras bagi masyarakat berpendapatan rendah (studi pada desa di kabupaten buleleng). *E-Journal SI.Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2).
- Fitri, F., & Nadirsyah, N. (2020). Pengaruh Tekanan (Pressure), Kesempatan (Opportunity), Rasionalisasi (Rationalization), Dan Kapabilitas (Capability) Terhadap Kecurangan Pengadaan Barang/Jasa Di Pemerintahan Aceh Dengan Pemoderasi Budaya Etis Organisasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 5(1), 69–84. <https://doi.org/10.24815/jimeka.v5i1.15437>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* (7th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Graycar, A., & Sidebottom, A. (2012). Corruption and control: A corruption reduction approach. *Journal of Financial Crime*, 19(4), 384–399. <https://doi.org/10.1108/13590791211266377>
- Hafid, H. (2015). *Tersangka Korupsi Rehabilitasi Hutan Mangrove Ditahan*. Tempo.Com. <https://nasional.tempo.co/read/689224/tersangka-korupsi-rehabilitasi-hutan-mangrove-ditahan>
- Huberts, L. W. J. C. (2018). Integrity: What it is and Why it is Important. *Public Integrity*, 0(0), 1–15. <https://doi.org/10.1080/10999922.2018.1477404>
- Jelita, I. N. (2021). *Jokowi Bawa Isu Restorasi Mangrove Indonesia di G20 Bali*. Mediaindonesia.Com. <https://mediaindonesia.com/humaniora/449660/jokowi-bawa-isu-restorasi-mangrove-indonesia-di-g20-bali>
- Kememparekraf. (2018). *Pendapatan Devisa dari Sektor Pariwisata Indonesia*.
- Lou, Y.-I., & Wang, M.-L. (2011). Fraud Risk Factor Of The Fraud Triangle Assessing The Likelihood Of Fraudulent Financial Reporting. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 7(2), 61–78. <https://doi.org/10.19030/jber.v7i2.2262>
- Murphy, P. R., & Dacin, M. T. (2011). Psychological Pathways to Fraud: Understanding and Preventing Fraud in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 101(4), 601–618. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0741-0>
- Noor, A. A., & Pratiwi, D. R. (2016). Konsep Pengembangan Pariwisata Berkelanjutan di Kampung Buyut Cipageran ( Kabuci ) Kota Cimahi. *7th Industrial Research, Workshop, and National Seminar.*, 178–183.
- O'Dwyer, B., & Unerman, J. (2007). From functional to social accountability: Transforming the accountability relationship between funders and non-governmental development organisations. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 20(3), 446–471. <https://doi.org/10.1108/09513570710748580>
- Pradana, H. H. E., Almaududi, Y. H., & Prasetya, M. D. (2018). Efektivitas Pengendalian Internal, Moralitas dan Integritas terhadap Pencegahan Fraud (Studi Kasus pada Driver Go-Jek Magelang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 25(2), 104–111.
- Priyanto, A., & Aryati, T. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pendeteksian Dan Pencegahan Fraud. In *Jurnal*

- Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik* (Vol. 11, Issue 2, p. 89). <https://doi.org/10.25105/jipak.v11i2.4571>
- Rae, K., & Subramaniam, N. (2008). Quality of internal control procedures: Antecedents and moderating effect on organisational justice and employee fraud. *Managerial Auditing Journal*, 23(2), 104–124. <https://doi.org/10.1108/02686900810839820>
- Rahmawati, E., Sarwani, S., Rasidah, R., & Yuliastina, M. (2020). Determinan Fraud Prevention Pada Pemerintahan Desa Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Akuntansi*, 10(2), 129–152. <https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.10.2.129-152>
- Rianti, R., Rochmawati, I., & Roslinda, E. (2018). *Partisipasi Masyarakat Dalam Pengelolaan. 1*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2018). *Accounting Information Systems*.
- Rutkowski, K. A., & Steelman, L. A. (2005). Testing a path model for antecedents of accountability. *Journal of Management Development*, 24(5), 473–486. <https://doi.org/10.1108/02621710510598472>
- Said, H. H. M. B. N. M. J. (2017). Mitigating Asset Misappropriation Through Integrity And Fraud Risk Elements: Evidence From Emerging Economies. *Journal of Financial Crime Iss*, 5(1), 39–44.
- Saputra, K. A. K., Pradnyanitasari, P. D., Priliandani, N. M. I., & Putra, I. G. B. N. P. (2019). Praktek Akuntabilitas Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa. *Krisna: Kumpulan Riset Akuntansi*, 10(2), 168–176.
- Schein, E. H. (2012). Organizational culture and leadership. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 31, 856–860. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.156>
- Schlenker, B. R. (2008). Integrity and character: Implications of principled and expedient ethical ideologies. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 27(10), 1078–1125. <https://doi.org/10.1521/jscp.2008.27.10.1078>
- Skousen, C. J., Smith, K. R., & Wright, C. J. (2011). Detecting and Predicting Financial Statement Fraud: The Effectiveness of the Fraud Triangle and SAS No. 99. *SSRN Electronic Journal*, 99. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1295494>
- Sow, A. N., Basiruddin, R., Mohammad, J., & Rasid, S. Z. A. (2018). Fraud prevention in Malaysian small and medium enterprises (SMEs). *Journal of Financial Crime*, 25(2), 499–517. <https://doi.org/10.1108/JFC-05-2017-0049>
- Suastawan, I. M. D. P., Sujana, E., & Sulindawati, N. luh G. (2017). Pengaruh Budaya Organisa, Proactive Fraud Audit, dan Whistleblowing Terhadap Pencegal. Suastawan IMDP, Sujana E, Sulindawati N luh G. Pengaruh Budaya Organisa, Proactive Fraud Audit, dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana. *E-Journal SI Ak Univ. Pendidikan Ganesha*, 1(3), 1–12.
- Sugiyono, P. D. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Suh, J. B., Shim, H. S., & Button, M. (2018). Exploring the impact of organizational investment on occupational fraud: Mediating effects of ethical culture and monitoring control. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 53(October 2017), 46–55. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2018.02.003>
- Sumadi, N. K., & Sariwati, N. W. (2021). Pengaruh Kompetensi, Praktek Akuntabilitas Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan (Fraud) Dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Di Desa Se-Kecamatan Ubud, Gianyar). 279–291.

- Sutiarso, M. A. (2018). *Pengembangan Pariwisata Yang Berkelanjutan Melalui Ekowisata*. 1–11. <https://doi.org/10.31219/osf.io/q43ny>
- Tuanakotta, T. M. (2013). *Audit Berbasis ISA (Internasional Standars On Auditing)*. Jakarta : Salemba Empat. In *Jakarta : Salemba Empat*.
- Widiyarta, K., Herawati, N. T., & Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh kompetensi aparatur, budaya organisasi, whistleblowing dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan fraud dalam pengelolaan dana desa (Studi empiris pada pemerintah desa di Kabupaten Buleleng). *Jurnal Akuntansi*, 8(2), 1–12.
- Wulandari, D. N., & Nuryanto, M. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesadaran Anti-Fraud, Integritas, Independensi, dan Profesionalisme Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Riset Akuntansi Mercuri Buana*, 4(2), 117. <https://doi.org/10.26486/jramb.v4i2.557>

