Jurnal Akuntansi dan Bisnis
Vol 25, No. 1, Februari 2025: 164-179
https://jab.fe.uns.ac.id/

DETERMINAN TINDAKAN *FRAUD* PADA PERGURUAN TINGGI

Alfin Nisaul Arifah[1] (alfinnisaul.arifah11@gmail.com)
Ayu Chairina Laksmi[2]

[1]Magister Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia, Indonesia
[2]Departemen Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia, Indonesia

A B S T R A C T

This study aims to examine the factors influencing fraud in University. These factors include compensation suitability, internal control effectiveness, whistleblowing system, organizational culture, and religiosity. The study was conducted at the Top 27 universities in the Special Region of Yogyakarta according to UniRank 2024. The quantitative approach used was a survey method by distributing questionnaires to 165 university employees with at least one year of work experience. The analytical method used was multiple linear regression analysis. This study employed fraud triangle theory as its theoretical framework.. The results showed that compensation suitability, internal control effectiveness, and religiosity had no effect on the occurrence of fraud in higher education. Meanwhile, the whistleblowing system and organizational culture had a negative and significant influence on the occurrence of fraud in University.
Keywords: *University, Fraud, Fraud Triangle*

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor – faktor yang mempengaruhi terjadinya *fraud* di perguruan tinggi. Faktor -faktor tersebut yaitu kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, *whistleblowing system,* kultur organisasi dan religiusitas. Penelitian dilakukan di Top 27 perguruan tinggi terbaik di Daerah Istimewa Yogyakarta versi UniRank 2024. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 165 pegawai perguruan tinggi yang memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini berlandaskan pada teori *fraud triangle*. Hasil penelitian menunjukkan kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, dan religiusitas tidak memiliki pengaruh terhadap terjadinya kecurangan di perguruan tinggi. Sedangkan *whistleblowing system* dan kultur organisasi memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap terjadinya kecurangan di perguruan tinggi.
Kata kunci: Perguruan Tinggi, *Fraud, Fraud Triangle*

Tanggal Masuk:
5 Mei 2025
Tanggal Revisi:
28 Juni 2025
11 Juli 2025
28 Juli 2025
Tanggal diterima:
29 Juli 2025

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi merupakan tingkat pendidikan setelah pendidikan menengah yang meliputi program diploma, sarjana, profesi, program spesialis, magister dan doktor. Perguruan tinggi merupakan satuan pendidikan yang menjalankan pendidikan tinggi tersebut. Sebagai media pencetak generasi yang bermoral perguruan tinggi harus terbebas dari praktik *fraud* yang ada, hal ini selaras dengan UU No. 12 tahun 2012 pasal 3c yakni pendidikan tinggi menjunjung asas kejujuran. Namun kini realitanya praktik - praktik kecurangan khususnya praktik korupsi sudah kerap ditemukan pada perguruan tinggi.

Berdasarkan pantauan Indonesia Corruption Watch (ICW) pada tahun 2023 sedikitnya ada 37 kasus dugaan korupsi dalam lingkup perguruan tinggi yang sedang dan telah diproses oleh pihak berwajib seperti institusi penegak hukum maupun pengawas internal. Para pelaku biasanya merupakan civitas akademika, pegawai pemerintah daerah dan pihak swasta. Beberapa pola korupsi yang telah terjadi antara lain korupsi pengadaan barang dan jasa, korupsi dana penelitian, korupsi dana hibah pendidikan, korupsi anggaran internal, korupsi dana beasiswa mahasiswa, korupsi dana SPP mahasiswa, korupsi penjualan aset milik perguruan tinggi. Selain itu ada pola lain yang

ditemukan yakni terkait suap antara lain suap penerimaan mahasiswa baru, suap pemilihan pejabat, suap "jual- beli" nilai, suap dari mahasiswa untuk dosen, serta suap yang berhubungan dengan akreditasi baik program studi maupun perguruan tinggi.

Pada awal tahun 2023 ramai dibicarakan kasus korupsi penerimaan mahasiswa baru oleh rektor Universitas Udayana Bali (UNUD). Pernyataan dari Kejaksaan Tinggi (Kejati) Bali bahwa tersangka telah melakukan pemungutan uang sumbangan Pengembangan Institusi (SPI) pada mahasiswa baru jalur mandiri sejak tahun akademik 2018/2019 sampai 2022/2023 padahal beberapa fakultas menyatakan tidak mewajibkan mahasiswanya untuk membayarkan uang SPI tersebut (Rosa, 2023). Pada 2022 silam, kasus suap juga pernah terjadi di Universitas Lampung (Unila). Pada kasus ini terdapat 4 tersangka utama yaitu Rektor, Wakil Rektor I Bidang Akademik, Ketua Senat dan pihak swasta. Pasalnya agar bisa lolos seleksi mandiri masuk universitas calon mahasiswa dikenakan biaya yang variatif yaitu antara Rp. 100 - Rp. 350 juta (Rizki, 2022). Selain itu selama tahun 2018-2019 juga terjadi beberapa kasus yang sempat menjadi berita utama seperti kasus korupsi terkait Pembangunan rumah sakit Universitas Udayana, pembangunan laboratorium Universitas Negeri Malang, dan Pembangunan Fakultas Politik Universitas Riau.

Daerah Istimewa Yogyakarta terkenal dengan sebutan kota pelajar. Sebutan ini diberikan berdasarkan pada banyaknya pusat - pusat pendidikan yang berdiri di kota istimewa tersebut. Berdasarkan data dari buku Badan Pusat Statistik (2023) menyebutkan jumlah perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2022 ada sebanyak 126, terdiri dari 109 perguruan tinggi di bawah naungan Kemendikbud Ristek dan 17 perguruan tinggi di bawah naungan Kementerian Agama. Meski terkenal dengan sebutan kota pelajar, Daerah Istimewa Yogyakarta tak luput dari kasus-kasus tindakan *fraud* yang terjadi pada lingkungan perguruan tinggi. Hal ini menjadikan alasan peneliti untuk melakukan penelitian di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Fraud adalah perbuatan melanggar hukum yang sengaja dilakukan demi tercapainya tujuan tertentu, bisa dilakukan oleh orang di dalam maupun luar organisasi untuk memperoleh keuntungan secara pribadi ataupun secara kelompok yang mana hal ini merugikan pihak lain baik secara langsung maupun tidak langsung (ACFE, 2022). Banyak faktor yang dapat menyebabkan kecurangan, salah satunya disebuatkan pada teori *fraud triangle* oleh Cressey (1953) yang menyatakan bahwa kecurangan disebabkan oleh tiga faktor yaitu tekanan, kesempatan dan rasionalisasi. Dalam praktiknya teori *fraud triangle* juga sudah banyak diterapkan oleh beberapa ahli untuk membuktikan dan menyelesaikan permasalahan *fraud* yang ditemukan. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Adeoti dan Shamsudin (2021) terkait insiden kecurangan anggota fakultas penuh waktu pada universitas negeri di Nigeria. Penelitian tersebut memberikan kesimpulan bahwa tekanan, peluang serta rasionalisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap insiden tersebut. Peneliti juga menekankan bahwa ketiga elemen tersebut (tekanan, peluang juga rasionalisasi) harus ada secara bersamaan saat sebelum seseorang melancarkan aksi *fraud* nya.

Mengacu pada teori fraud triangle, variabel pada penelitian ini merupakan proksi dari tekanan, kesempatan dan rasionalisasi. Pada penelitian kali ini tekanan diproksikan dengan kesesuaian kompensasi. Pada penelitiannya Lootah *et al.*, (2025) menyebutkan bahwa terjadinya kasus 1Malaysia Development Berhad (1MDB) terjadi karena adanya tekanan yang tidak dapat dibagikan dengan orang lain. Salah satu faktor yang dianggap dapat memotivasi terjadinya *fraud* adalah faktor keuangan. Maka, saat pegawai menerima kompensasi yang tidak sesuai dapat memberikan tekanan kepada pegawai untuk melakukan tindak *fraud* yang dapat memberikan keuntungan untuk diri mereka sendiri dan merugikan pihak lain

(Calsia, 2019). Namun apabila pegawai menerima kompensasi yang sesuai mereka akan berusaha memberikan performa yang terbaik untuk perusahaan tempat mereka bekerja (Septiana & Prasetiyo, 2021).

Keefektifan pengendalian internal dan *whistleblowing system* merupakan proksi dari kesempatan. Lemahnya organisasi salah satunya disebabkan oleh keefektifan pengendalian internal yang lemah hal ini akan menjadi kesempatan bagi pegawai untuk melancarkan aksi *fraud*nya (Febriani, & Suryandri, 2019). Kesempatan lain juga bisa terbuka karena lemahnya *whistleblowing system* yang ada. Hal ini disebabkan karena tidak adanya pihak yang berani melaporkan tindakan kecurangan yang terjadi (Yuliani & Rahistiana, 2019). Leea & Xiaob (2018) menyatakan bahwa saluran pelaporan anonim terbukti efektif dalam mendorong seseorang untuk melaporkan tindakan *fraud.* Hal ini terjadi karena para pelapor *(Whistleblower)* merasa lebih nyaman, aman, dan terhindar dari tindakan perudungan di kemudian hari.

Budaya Organisasi merupakan proksi dari rasionalisasi. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai rangkaian nilai, standar perilaku, norma dan harapan bersama yang dapat mengontrol tata cara suatu kelompok / individu pada suatu organisasi untuk saling bekerja dan berinteraksi demi tercapainya tujuan organisasi tersebut (George & Jones, 2022). Dalam sebuah organisasi jika terdapat budaya untuk menjunjung tinggi kejujuran dan etika maka tindakan *fraud* yang merugikan organisasi dapat dikurangi. Sebaliknya jika suatu organisasi memiliki budaya yang buruk maka akan berdampak negatif untuk organisasi itu sendiri, sehingga tujuan organisasi pun akan sulit dicapai (Natalia *et al*., 2020).

Selain faktor yang disebutkan dalam teori *fraud triangle,* Beberapa penelitian juga menyebutkan bahwa *fraud* dapat terjadi karena kurangnya nilai–nilai religiusitas yang dimiliki oleh seseorang. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Said *et al*., (2018) pada pejabat kepolisian Malaysia untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *fraud* di lingkup kerajaan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa religiusitas terbukti dapat dijadikan sebagai mekanisme pencegahan terjadinya *fraud*. Seseorang yang menerapkan nilai–nilai religiusitas akan terlindungi dari godaan perbuatan kriminal.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, wishtleblowing system dan kultur organisasi terhadap *fraud* di perguruan tinggi. Pemilihan variabel - variabel ini dirasa tepat karena masih jarangnya penelitian yang menurunkan teori *fraud triangle* ke dalam variabel – variabel penelitian yang lebih detail. Seperti pada penelitian Maulidi dan Ansell (2021), Abdullahi dan Mansor (2018), Lootah *et al*., (2025), Homer (2020), dan Said *et al*., (2018). Selanjutnya, penelitian terdahulu yang menguji variabel kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, wishtleblowing system dan kultur organisasi secara bersamaan masih jarang ditemukan. Seperti pada penelitian Arifin dan Pertiwi (2020) yang hanya menguji baru menguji pengaruh keefektifan pengendalian internal terhadap *fraud* di perguruan tinggi serta Adeoti dan Shamsudin (2021) yang baru membahas pengaruh kesesuaian kompensasi, budaya organisasi dan *whistleblowing system* terhadap kecurangan anggota fakultas penuh waktu pada universitas negeri di Nigeria. Peneliti juga menambahkan variabel religiusitas sebagai unsur kebaruan karena penelitian-penelitian sebelumnya masih jarang memasukkan religiusitas sebagai faktor yang mempengaruhi kecurangan di perguruan tinggi.

Penelitian ini akan dilaksanakan di beberapa perguruan tinggi yang masuk ke dalam top 27 kampus terbaik di Daerah Istimewa Yogyakarta versi Uni Rank 2024. Responden untuk penelitian saat ini adalah pegawai yang memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun. Pertimbangan memilih pegawai dengan kriteria tersebut karena pegawai yang telah bekerja 1 tahun diangaap sudah paham akan pekerjaan nya dan diharapkan mampu menilai lebih baik

untuk masing – masing item pertanyaan pada setiap variabel yang akan diajukan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori *Fraud Triangle*

Fraud secara sederhana diartikan sebagai kecurangan. Tuanakotta (2018) mendefinisikan *fraud* secara luas sebagai tindakan ilegal atau melanggar hukum yang dilakukan dengan cara menipu, menyembunyikan atau menyalahgunakan kepercayaan. Dalam penelitian Christian dan Ricardo (2022) berdasarkan *statement on auditing standards* No. 99 *black's law dictionary* AFCE, *fraud* didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan untuk memperoleh keuntungan dengan cara yang licik dan tidak benar sehingga dapat merugikan pihak lain. The AFCE (2020) membagi *fraud* berdasarkan perbuatannya menjadi 3 kelompok yaitu *corruption* (korupsi), *asset misappropriation* (penyalahgunaan aset) dan *fraudulent statements* (kecurangan laporan keuangan).

Cressey (1953) menyebutkan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan *fraud* dan ketiga faktor ini harus ada secara bersamaan agar tindakan *fraud* yang dilakukan berhasil. Selanjutnya ketiga faktor tersebut terkenal sebagai teori *fraud triangle.* Faktor pertama adalah tekanan *(preassure)* faktor ini adalah langkah awal yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan *fraud.* Tekanan bisa saja berasal dari dalam organisasi maupun kehidupan pribadi masing – masing. Saat merasa tertekan seseorang akan melakukan *fraud* jika ada faktor kedua yaitu kesempatan *(opportunity).* Kesempatan yang dimiliki seseorang bisa saja berupa wewenang untuk mengatur prosedur pengendalian atau akses penuh yang dimiliki atas suatu aset. Faktor terakhir adalah Rasionalisasi *(rationalization)* merupakan tindakan pembenaran atas tindakan *fraud* yang telah diperbuat.

Kesesuaian Kompensasi dan *Fraud* di Perguruan Tinggi

Kesesuaian dapat diartikan kesetaraan atau kecocokan. Sedangkan kompensasi merupakan elemen biaya yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas jasa, kinerja dan prestasi yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Melasari & Sukesi, 2021). Ada dua bentuk kompensasi yang biasa diberikan yaitu kompensasi finansial dan non finansial meliputi gaji, upah, insentif, tunjangan, fasilitas dan penghargaan atau apresiasi atas kinerja karyawan.

Kompensasi yang sesuai adalah kompensasi yang berbanding lurus dengan kinerja yang telah diberikan untuk perusahaan/organisasi. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai maka dapat memotivasi para karyawan untuk memberikan kinerja yang baik dan tidak melakukan tindakan fraud di tempat dia bekerja. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai, maka dapat cenderung dapat menekan karyawan untuk melakukan tindakan fraud. Hal ini sejalan dengan teori fraud triangle terkait tekanan (pressure), Pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan memberikan tekanan secara finansial, tekanan inilah yang akan mendorong karyawan untuk melakukan tindakan fraud agar kebutuhannya terpenuhi.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa kesesuaian kompensasi memberikan pengaruh yang negatif terhadap terjadinya *fraud,* artinya kompensasi yang sesuai dapat menurunkan tingkat kecenderungan *fraud.* Beberapa penelitian tersebut dilakukan oleh Natalia *et al*., (2020), Septiana dan Prasetiyo (2021), Damayanti dan Pratiwi (2021), serta Ayuni (2022). Namun beberapa penelitian menyatakan hal yang berbeda, yaitu penelitian dari Putra *et al*., (2019), Pramesti dan Wulanditya (2021), serta Anindyajati dan Yendrawati (2022).

H1: Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* di perguruan tinggi

Keefektifan Pengendalian Internal dan *Fraud* di Perguruan Tinggi

Pengendalian internal merupakan sebuah sistem yang dimiliki oleh suatu entitas untuk memastikan tercapainya tujuan yang

telah ditetapkan. Pengendalian internal yang efektif memungkinkan adanya pemeriksaan ulang *(cross check)* antar satu pegawai dan lainnya untuk memastikan pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai aturan yang ada sehingga tindakan *fraud* yang akan terjadi dapat dicegah (Adam, 2020).

Beberapa hasil penelitian menyatakan bahwa semakin efektif pengendalian internal yang dimiliki oleh suatu entitas, maka potensi terjadinya *fraud* akan semakin menurun. Sebaliknya, penerapan pengendalian internal yang tidak efektif dapat meningkatkan kecenderungan *fraud* di lingkungan tersebut. Penelitian – penelitian tersebut dilakukan oleh Arifin dan Pertiwi (2020), Septiana dan Prasetiyo (2021), Olivia *et al.*, (2022), Agustini dan Astika (2021) serta Fernandhitya dan Muslichah (2020).

Hal ini sejalan dengan teori *fraud triangle* terkait kesempatan *(opportunity),* pengendalian internal yang kurang efektif dapat memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk melakukan tindakan *fraud*. Hasil penelitian yang dilakukan Mita dan Indraswarawati (2021) beserta Samanto *et al.*, (2022) menunjukkan hasil yang berbeda yakni keefektifan pengendalian internal tidak memiliki pengaruh terhadap terjadinya *fraud*.

H2: Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud* di perguruan tinggi

Whistleblowing System dan *Fraud* di Perguruan Tinggi

Whistleblowing system merupakan sebuah tindakan mengungkap tindak ilegal yang dilakukan oleh suatu anggota dalam sebuah organisasi. Pelaku *whistleblowing system* disebut *whistleblower,* mereka yang melaporkan tindak kecurangan secara anonim pada *whistleblowing system* (Miceli & Near, 1985). *Whistleblowing system* merupakan bagian dari sistem pengendalian internal yang berupaya mencegah praktik kecurangan dan memperkuat penerapan praktik *good governance* (KNKG, 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh Maulida dan Bayunitri (2021), Diatmika (2022) serta Mardiana *et al.,* (2024) membuktikan bahwa *whistleblowing system* yang diterapkan dengan baik dapat memberikan keberanian pada pegawainya untuk melaporkan tindakan *fraud* yang terjadi kepada pihak yang berwenang sehingga kemungkinan terjadinya *fraud* dalam organisasi tersebut dapat dicegah. Tidak hanya sebagai sarana penyalur tindakan *fraud,* sistem ini juga bisa menjadi sarana pegawai untuk saling mengawasi aktivitas satu sama lain.

Hal ini sejalan dengan teori *fraud triangle* yaitu kesempatan *(opportunity), whistleblowing system* dapat menutup kesempatan terjadinya *fraud* karena pelaku takut dilaporkan kepada pihak yang berwenang jika melakukan hal tersebut. Beberapa penelitian memberikan pernyataan yang berbeda seperti penelitian Wardah *et al.,* (2022) serta Sujana *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud.*

H3: *Whistleblowing system* berpengaruh negatif terhadap *fraud* di perguruan tinggi

Kultur Organisasi dan *Fraud* di Perguruan Tinggi

Kultur organisasi merupakan faktor eksternal yang membentuk perilaku seseorang. Perilaku yang terbentuk bisa saja etis ataupun tidak etis (Indrapraja *et al.*,2021). Sejalan dengan teori *fraud triangle* yaitu rasionalisasi *(rationalization),* terjadi atau tidaknya *fraud* bergantung pada perilaku yang terbentuk pada organisasi tersebut. Apabila perilaku yang terbentuk adalah perilaku etis yang menjunjung tinggi nilai - nilai kejujuran maka tindakan *fraud* tidak akan terjadi. Sebaliknya apabila perilaku yang terbentuk adalah perilaku tidak etis yang menganggap bahwa terjadinya *fraud* adalah hal yang biasa, maka kecurangan yang terjadi akan semakin banyak.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi dan Wirakusuma (2019), Adyaksana dan Sufitri (2022), Depi dan Wahyuni (2022), Indrapraja *et al.*, (2021), Chandrayatna dan Sari (2019), Calsia (2019), serta Rato, *et al.*, (2023)

menyatakan bahwa kultur organisasi yang baik dapat menekan angka terjadinya *fraud* menjadi semakin rendah. Sebaliknya kultur organisasi yang buruk dapat menimbulkan kecenderungan tindakan *fraud.* Hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian Banowati, Utami dan Indriastuti (2022) serta Wardah *et al*., (2022) yang menyatakan tidak ada hubungan antara budaya organisasi terhadap *fraud*.

H4: Kultur Organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* di perguruan tinggi

Religiusitas dan *Fraud* di Perguruan Tinggi

Religiusitas berasal dari kata religi yang artinya sistem keagamaan serta keyakinan seorang hamba kepada Tuhannya (Djaelani *et al*., 2022). Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan agama sebagai sistem yang mengatur kepercayaan kepada tuhan Yang Maha Esa beserta hukum kehidupan manusia dan lingkungannya. Sejalan dengan teori atribusi, religiusitas merupakan faktor internal yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat menentukan baik atau buruknya suatu tindakan yang akan dilakukan. Seseorang dengan tingkat religiusitas yang tinggi, akan menunjukkan perilaku yang etis yaitu perilaku jujur dan tidak melakukan tindakan *fraud.*

Penelitian Egita dan Mahfiroh (2018) serta Said *et al*., (2018) menunjukkan bahwa religiusitas mampu mengurangi tindak kecurangan yang ada. Sebaliknya penelitian Indrapraja *et al*., (2021) serta Nisa dan Fitriasari (2021) menyatakan bahwa religiusitas tidak memiliki pengaruh terhadap terjadinya *fraud.*

H5: Religiusitas berpengaruh negatif terhadap *fraud* di perguruan tinggi

METODE PENELITIAN

Metode dan Pengumpulan Data

Untuk menguji model penelitian pada gambar 1. metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner. Kuesioner disebarkan dengan 2 metode yaitu diberikan langsung kepada responden dalam bentuk cetak dan penyebaran kuesioner berbentuk *google form* secara *online* melalui aplikasi *whatsapp.* Penelitian saat ini memiliki populasi seluruh pegawai yang bekerja di top 27 perguruan tinggi terbaik di Daerah Istimewa Yogyakarta versi UniRank 2024.

Dengan menggunakan teknik *purposive sampling* maka sampel yang digunakan adalah pegawai dengan pengalam kerja 1 tahun. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Roscoe. Merujuk pada Sekaran dan Bougie (2020) berdasarkan rumus Roscoe jumlah minimum sampel penelitian yang menggunakan analisis multivariate dihitung dengan cara mengalikan jumlah variabel yang akan diteliti sebanyak 10 kali yaitu 10 dikalikan dengan 6 variabel (1 variabel dependen + 5 variabel independen) sama dengan 60. Dengan demikian jumlah minimum sampel yang dibutuhkan studi ini adalah sebanyak 60 responden.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari 24 item pertanyaan yang diukur menggunakan skala *likert* dengan interval 1- 5. Selanjutnya Tabel 1 menyajikan definisi operasional serta pengukuran untuk masing-masing variabel pada penelitian saat ini.

Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software SPSS* versi 30. Penelitian ini akan menguji 5 variabel dependen dan 1 variabel independen. Beberapa pengujian yang dilakukan pada penelitian ini antara lain uji validitas dan uji reliabilitas, uji koefisien determinasi, dan uji analisis regresi linier berganda.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Demografi

Penyebaran kuesioner dilakukan selama 1 bulan sejak 1 Januari 2025 sampai 31 Januari 2025. Selama kurun waktu tersebut terdapat 165 responden yang mengisi kuesioner. Sebanyak 150 responden mengisi secara *online* dan 15 responden lainnya mengisi secara langsung. Dari 165 responden 86 (52%) di antaranya berjenis kelamin laki – laki dan sebanyak 79

responden (48%) berjenis kelamin perempuan. Mayoritas responden berusia antara 20 – 30 tahun yakni sebanyak 81 orang dengan persentase (49%). 70% responden atau sejumlah 115 orang berlatar pendidikan terakhir sarjana atau yang sederajat. Adapun mayoritas responden telah memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 88 responden dengan persentase 53%. Posisi 5 teratas perguruan tinggi dengan jumlah responden paling banyak di raih oleh : 1) Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta dengan jumlah responden sebanyak 32 responden atau sebesar 19%. 2) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan jumlah responden sebanyak 20 responden atau sebesar 12%. Posisi ke 3) ditempati oleh Universitas Islam Indonesia dengan jumlah responden sebanyak 19 responden atau sebesar 11,8%. 4) Universitas Gadjah Mada dengan jumlah responden sebanyak 17 responden atau sebesar 10%. 5) Universitas Widya Mataram dengan jumlah responden sebanyak 15 responden atau sebesar 9,5%.

Tabel 1.
Pengukuran Variabel dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran	Referensi
Kesesuaian Kompensasi	Kompensasi merupakan sebuah bentuk penghargaan imbal jasa kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan mencangkup gaji, bonus, insentif dan komisi (Okeke & Ikechukwu, 2019).	4 Item	(Aginsyah & Mahmudi, 2021).
Keefektifan Pengendalian Internal	Pengendalian internal merupakan strategi perusahaan untuk menjamin bahwa tujuan khusus suatu perusahaan akan tercapai antara lain integritas keandalan laporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasional, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku (Ahmed & Muhammed, 2018).	4 Item	(Aginsyah & Mahmudi, 2021).
Whistleblowing System	*Whistleblowing system* adalah suatu sistem yang berguna untuk mengungkap adanya tindakan ilegal atau melanggar hukum dan merugikan yang dilakukan oleh pihak internal organisasi (Wahyudi *et al.*, 2019).	4 Item	(Aginsyah & Mahmudi, 2021).
Kultur Organisasi	Kultur organisasi adalah nilai-nilai *(values)* serta kepercayaan-kepercayaan *(beliefs)* yang terbentuk pada suatu institusi/organisasi dan dipatuhi oleh seluruh anggota sebagai asas pedoman dalam bertindak dan memecahkan permasalahan organisasi tersebut (Sutrisno, 2019).	4 Item	(Aginsyah & Mahmudi, 2021).
Religiusitas	Religiusitas adalah nilai-nilai keagamaan yang dimiliki oleh seseorang. Nilai - nilai agama tersebut mengacu pada keyakinan yang tidak hanya diucapkan dengan lidah melainkan dibenarkan dalam hati dan diwujudkan dalam aktivitas sehari-hari (Nisa & Fitriasari, 2021).	4 Item	Widhyatmika et al., (2023).
Fraud	Kecurangan (fraud) merupakan penipuan yang sengaja dilakukan yang menimbulkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan tersebut dan memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan. Kecurangan umumnya terjadi karena adanya tekanan untuk melakukan penyelewengan atau dorongan untuk memanfaatkan kesempatan yang ada dan adanya pembenaran (diterima secara umum) terhadap tindakan tersebut (Sirajuddin, 2019).	4 Item	(Aginsyah & Mahmudi, 2021).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan pada kuesioner penelitian saat ini dapat mengukur aspek yang akan diteliti secara tepat dan akurat. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur stabilitas jawaban atas item pertanyaan yang ada pada kuesioner penelitian.

Pada penelitian saat ini validitas diuji melalui uji *pearson correlation coefficient* pada tingkat kepercayaan 95% (α=5%). Uji ini membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Nilai r-tabel untuk *degree of freedom* (df)= n-2, dengan n merupakan jumlah sampel, yakni 165-2 = 163, maka r-tabel diketahui sebesar 0,153. Seluruh item pertanyaan pada kuesioner penelitian saat ini dapat dinyatakan valid jika nilai r hitungnya lebih besar dari 0,153 (Ghazali, 2021). Reliabilitas akan diuji dengan uji *statistic cronbach's alpha.* Apabila nilai *cronbach alpha* pada suatu variabel memiliki nilai >0,70, maka variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel (Ghazali, 2021).

Seluruh item pertanyaan untuk setiap variabel pada penelitian ini memiliki nilai yang lebih besar dari 0,153. Artinya semua item pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Selanjutnya semua variabel pada penelitian ini juga menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* >0,70, hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada kuesioner saat ini dinyatakan reliabel dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana variabel kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, *whistleblowing system,* kultur organisasi, dan religiusitas mampu menjelaskan variabel *fraud.* Menurut Falk dan Miller (1992) nilai *R-Square* sebaiknya lebih dari 0,10. Penelitian ini memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,20, artinya 20% *fraud* pada perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta disebabkan oleh kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, *whistleblowing system,* kultur organisasi, dan religiusitas. Sedangkan 80% sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Regeresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + \beta4X4 + \beta5X5 + e$$

Keterangan: Y= Kecurangan *(fraud)* di perguruan tinggi, α = Konstanta, β1-β5 = Koefisien regresi, X1= Kesesuaian kompensasi, X2= Keefektifan pengendalian internal, X3= *Whistleblowing system,* X4= Kultur organisasi, X5= Religiusitas dan e= *Error terms.* Pada uji ini nilai signifikansi > 0,05 menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan artinya Ha tidak didukung. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka ada pengaruh yang signifikan artinya Ha didukung (Ghazali, 2021). Selanjutnya hasil uji analisis regresi linier berganda disajikan dalam Tabel 2.

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap *Fraud* di Perguruan Tinggi

Hasil uji pada Tabel 2 menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini (H1) tidak didukung. Artinya kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap terjadinya

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien korelasi	Signifikasi	Keputusan
Kesesuaian Kompensasi	0,047	0,597	H1 tidak didukung
Keefektifan Pengendalian Internal	-0,022	0,838	H2 tidak didukung
Whistleblowing System	-0,324	0,000	H3 didukung
Kultur Organisasi	-0,288	0,035	H4 didukung
Religiusitas	-0,181	0,157	H5 tidak didukung

fraud di perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini sejalan dengan penelitian Anindyajati dan Yendrawati (2022), Putra *et al.,* (2019) serta Pramesti dan Wulanditya (2021) yang menyebutkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

Hasil uji pada penelitian ini tidak sejalan dengan teori *fraud triangle* yang menyatakan kesesuaian kompensasi sebagai proksi dari tekanan (*pressure*) dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan fraud. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai karyawan cenderung akan merasakan tekanan secara finansial, kemudian tekanan inilah yang mendorong karyawan tersebut untuk melakukan kecurangan agar dapat memaksimalkan pendapatan-nya. Sehingga hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiana dan Prasetiyo (2021), Ayuni (2022), serta Damayanti dan Pratiwi (2021) yang menyimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan.

Kesesuaian kompensasi yang tidak berpengaruh terhadap *fraud* dapat disebabkan oleh adanya motivasi atau niat pada setiap individu untuk melakukan tindakan *fraud*. Meskipun kompensasi yang diterima sudah sesuai, seseorang yang sudah berniat atau termotivasi untuk melakukan *fraud* akan tetap melakukan tindakannya (Anindyajati & Yendrawati 2022). Faktor lain yang menyebabkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap *fraud* adalah keserakahan. Seseorang yang bersifat serakah akan melakukan segala cara untuk memperolah keuntungan termasuk bertindak curang atau *fraud* (Pramesti & Wulanditya 2021). Tidak berpengaruh nya kesesuaian kompensasi terhadap terjadi nya *fraud* di perguruan tinggi bisa juga terjadi karena sebagian besar responden masih merasa ragu akan kesesuaian kompensasi yang mereka terima selama ini. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas jawaban responden yang memilih netral saat mengisi kuesioner.

Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap *Fraud* di Perguruan Tinggi

Hasil uji pada Tabel 2 menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) tidak didukung. Artinya keefektifan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mita dan Indraswarawati (2021) beserta Samanto *et al*., (2022) yang mengungkapkan bahwa keefektifan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

Hasil uji pada penelitian ini berbeda dari teori *fraud triangle* yang menyatakan bahwa keefektifan pengendalian internal merupakan proksi dari kesempatan *(opportunity),* jika pengendalian internal kurang efektif maka akan memberikan celah bagi karyawan untuk melakukan tindak kecurangan. Celah tersebut akan tertutup jika pengendalian internal diterapkan secara efektif. Sehingga hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Arifin dan Pertiwi (2020), Septiana dan Prasetiyo (2021), Olivia *et al*., (2022), Agustini dan Astika (2021) serta Fernandhitya dan Muslichah (2020) yang menyatakan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan.

Perbedaan antara hasil penelitian ini dengan teori *fraud triangle* dan beberapa penelitian terdahulu dapat disebabkan oleh moralitas yang melekat pada diri setiap individu. Efektif atau tidaknya pengendalian internal suatu instansi tidak akan berpengaruh untuk individu yang bermoral baik. Artinya jika dalam diri seseorang telah melekat nilai-nilai moralitas yang tinggi maka dia akan berusaha sekeras mungkin untuk patuh dan taat terhadap peraturan yang ada dan tidak akan berani melakukan tindakan kecurangan. Namun sebaliknya individu dengan moralitas yang rendah akan tetap melakukan tindak kecurangan meskipun pengendalian internal yang ada sudah efektif (Mita & Indraswarawati 2021).

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

Hasil uji pada Tabel 2 menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) didukung. Artinya *whistleblowing system* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terjadinya *fraud* di perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Semakin baik kultur organisasi yang ada dalam suatu perguruan tinggi, maka kecurangan yang terjadi akan semakin berkurang. Hal ini sekaligus mendukung hasil penelitian dari Mardiana *et al*., (2024) serta Adnyana dan Diatmika (2022) yang menyatakan *whistleblowing system* berpengaruh negatif terhadap *fraud*.

Sejalan dengan teori *fraud triangle whistleblowing system* merupakan proksi dari kesempatan *(opportunity). Whistleblowing system* yang diterapkan dengan baik dalam suatu instansi dapat menutup kesempatan bagi karyawan untuk berbuat curang. *Whistleblowing system* yang diterapkan dengan baik juga dapat memberikan keberanian bagi karyawan untuk melaporkan kecurangan kepada pihak yang berwenang. Sistem ini juga dapat memberikan efek takut kepada karyawan untuk berbuat curang karena mereka takut akan dilaporkan. Namun hasil penelitian ini belum sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wardah *et al.,* (2022) serta Sujana *et al.,* (2020) yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Berkenaan dengan hal tersebut studi literatur yang dilakukan oleh Leea dan Xiaob (2018) terkait UU *whistleblower* Amerika Serikat menyebutkan bahwa ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar *whistleblowing system* pada suatu organisasi dapat diterapkan dengan baik. Hal pertama yang perlu diperhatikan adalah memberikan perlindungan kepada pelapor *(whistleblower)* dari tindakan perudungan. Perlindungan dapat diberikan dengan cara menjaga kerahasiaan identitas *whistleblower* melalui sitem pelaporan anonim. Selanjutnya pagi pihak penerima laporan diharapkan dapat menunjukkan respon yang positif karena pada hasil penelitian menunjukkan bahwa niat pengunggapan pelangaran lebih tinggi saat pihak penerima laporan bersifat menyenangkan. Terakhir perlu juga bagi pihak perusahaan untuk mengadakan program penghargaan bagi *whistleblower.* Penghargaan yang dimaksud bisa berbentuk insentif tambahan atau yang lainnya. Hasil riset yang dilakukan oleh Fitrianingrum, Felicia, dan Pulungan (2023) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong para responden yang bekerja di sektor keuangan untuk melaporkan adanya tindakan *fraud* adalah adanya pengaruh insentif yang diberikan.

Pengaruh Kultur Organisasi Terhadap *Fraud* di Perguruan Tinggi

Hasil uji pada Tabel 2 menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H4) didukung. Artinya kultur organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terjadinya fraud di perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Semakin baik kultur organisasi yang ada dalam suatu perguruan tinggi, maka kecurangan yang terjadi akan semakin berkurang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Adyaksana dan Sufitri (2022), Depi dan Wahyuni (2022), Indrapraja *et al.,* (2021), Chandrayatna dan Sari (2019), Calsia (2019), serta Rato *et al.,* (2023) yang menyatakan kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap fraud.

Selaras dengan teori *fraud triangle,* kultur organisasi merupakan proksi dari rasionalisasi *(rationalization)*. Kecurangan yang terjadi di lingkup perguruan tinggi bergantung pada perilaku individu yang terbentuk dari kultur suatu organisasi. Kultur organisasi yang baik adalah kultur yang menanamkan nilai – nilai kejujuran di dalamnya sehingga akan membentuk pribadi yang jujur dan tidak akan berbuat curang. Sebaliknya kultur organisasi yang buruk akan menganggap terjadinya kecurangan adalah suatu hal yang biasa sehingga akan membentuk pribadi yang sering melakukan tindak kecurangan. Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Banowati, Utami dan Indriastuti (2022) serta Wardah *et al*., (2022) yang menyatakan tidak ada hubungan antara budaya organisasi terhadap *fraud.*

Sehubung dengan hal tersebut, para

pengelola dan pemangku kebijakan perguruan tinggi sebaiknya menjalankan program-program yang dapat membangun budaya organisasi yang positif. Berkaitan dengan hal tersebut Juliawati *et al*., (2024) menyebutkan ada 3 cara yang dapat dilakukan untuk membangun budaya organisasi yang baik. Cara pertama yaitu dengan mengaktifkan sistem penghargaan dan pengakuan atas capaian kinerja karyawan. Cara kedua yakni menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan karyawan agar dapat menunjang efektivitas pekerjaan nya setiap hari. Cara terakhir dengan membangun komunikasi yang efektif agar saat bekerja para karyawan tidak merasa egois dengan mementingkan diri sendiri, akan tetapi dapat saling menghargai dengan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Lebih lanjut Hasibuan *et al*., (2025) juga menyatakan perlunya membangun budaya organisasi yang inklusif. Budaya organisasi yang inklusif terbukti dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka sehingga dapat memperkuat hubungan interpersonal antar karyawan. Budaya organisasi yang inklusif juga memiliki kebijakan yang adil dan transparan yang memastikan semua lapisan pihak organisasi diperlakukan secara adil dan tidak membedakan antara satu dan lainnya. Dengan begitu tindakan *fraud* dapat dicegah dengan membirikan tindak disiplin bagi siapapun yang melakukan tindakan menyimpang yang dapat merugikan organisasi.

Pengaruh Religiusitas Terhadap *Fraud* di Perguruan Tinggi

Hasil uji pada Tabel 2 menunjukkan bahwa hipotesis kelima (H5) tidak didukung. Artinya religiusitas tidak berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil ini sekaligus mendukung penelitian yang dilakukan oleh Indrapraja *et al*., (2021) juga penelitian Nisa dan Fitriasari (2021) yang menyatakan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap kecurangan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan teori atribusi yang menyatakan bahwa religiusitas adalah faktor internal yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Seseorang dengan tingkat religiusitas yang tinggi seharusnya akan menunjukkan perilaku yang etis. Hal ini dikarenakan mereka tahu dan yakin bahwa segala perbuatan yang mereka lakukan akan mendapat balasan dari tuhan. Dengan begitu mereka tidak akan melakukan tindak kecurangan yang dapat merugikan pihak lain. Namun kenyataannya masih banyak individu yang terlihat taat dan patuh beragama namun masih melakukan kecurangan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Said *et al*., (2018), Egita dan Mahfiroh (2018) menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *fraud*.

Hal ini terjadi karena adanya faktor lain yaitu hukuman *(punishment).* Hukuman atas pelanggaran akan efektif bila dapat dirasakan dalam jangka pendek setelah pelanggaran itu terjadi. Namun dalam praktiknya, hukuman atas pelanggaran agama tidak bisa dirasakan secara langsung oleh pelakunya, dengan kata lain hukuman tidak diberikan oleh Yang Maha Kuasa dalam jangka pendek melainkan jangka panjang. Oleh sebab itu seseorang yang melakukan kecurangan akan tetap merasa tenang karena tidak adanya hukuman yang dirasakan secara langsung.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor–faktor penyebab terjadinya *fraud* di perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Faktor – faktor tersebut antara lain kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, *whistleblowing system,* kultur organisasi, dan religiusitas. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 165 responden yang bekerja sebagai karyawan di top 27 perguruan tinggi terbaik versi UniRank 2024 dengan pengalaman kerja minimal 1 tahun.

Hasil penelitian menemukan bahwa kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, dan religiusitas tidak berpengaruh pada terjadinya *fraud* di

perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini juga menemukan bahwa *whistleblowing system* dan kultur organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap terjadinya kecurangan di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Implikasi

Implikasi teoritis yang dapat diberikan dari hasil penelitian adalah memberikan referensi bagi para akademisi untuk penelitian yang sejenis serta menambah wawasan dan memberikan gambaran bagaimana faktor – faktor tersebut dapat mempengaruhi terjadinya kecurangan di lingkup perguruan tinggi. Sedangkan secara praktis penelitian ini juga memberikan implikasi bagi para pengelola dan pemangku kebijakan perguruan tinggi agar memberikan wadah bagi para pegawai untuk melaporkan tindak kecurangan *(whistleblowing system)* yang terjadi serta memberikan jaminan keamanan berupa perlindungan hak dan kewajiban bagi para pelapor *(whistleblower).* Sehingga hal ini dapat menciptakan kultur organisasi yang baik, yaitu adanya kultur saling mengawasi aktivitas yang dilakukan oleh satu dan yang lainnya sehingga dapat mengurangi tindak kecurangan yang ada.

KETERBATASAN DAN SARAN

Keterbatasan

Keterbatasan pada penelitian ini terletak pada sampel penelitian yang terbatas hanya pada lingkup pegawai perguruan tinggi saja, dan belum melibatkan seluruh civitas akademika seperti jajaran dosen, Prodi, Dekanat hingga Rektorat.

Saran

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas sampel penelitian yang berpotensi menjadi responden seperti jajaran dosen, Prodi, Dekanat bahkan Rektorat. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat memperluas variabel penelitian yang belum diteliti saat ini dan berpotensi berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di perguruan tinggi. Adapun variabel tersebut antara lain moral individu, motivasi, keserakahan dan hukuman *(punishment).*

DAFTAR PUSTAKA

Abdullahi, R., Mansor, N. (2018). Fraud prevention intiatives in the Nigerian public sector understanding the relationship of fraud incidences and the elements of fraud triangle theory. *Journal of Finansial Crime,* 25(2), 527-544. https://doi.org/10.1108/JFC-02-2015-0008

ACFE. (2020). *Report to the nations 2020 global study on occupational fraud and abuse*.

ACFE. (2022). *Occupational fraud 2022: A report to the nations*.

Adam, A. (2022). Pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan ketaatan aturan akuntansi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Studi pada SKPD Kabupaten kota administrasi Jakarta Timur). *CAKRAWALA*, *29*(1), 60–69. http://dx.doi.org/10.56070/cakrawala.v29i1.24

Adeoti, M. O., Shamsudin, F. M., & Mohammad, A. M. (2021). Opportunity, job pressure and deviant workplace behaviour: does neutralisation mediate the relationship? A study of faculty members in public universities in Nigeria. *European Journal of Management and Business Economics, 30*(2), 170–190. http://dx.doi.org/10.1108/EJMBE-08-2017-0002

Adnyana, P. G. S. P., & Diatmika, I. P. G. (2022). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, whistleblowing system, dan bystander effect terhadap kecenderungan kecurangan dalam pengelolaan dana BUMDes (Studi empiris pada badan usaha milik desa di kabupaten Klungkung). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika, 12* (2), 404 – 412. https://doi.org/10.23887/jiah.v12i2.42188

Adyaksana, R. I., & Sufitri, L. N. (2022). Pengaruh moralitas individu, budaya organisasi, dan pengendalian internal terhadap kecurangan akuntansi. Akmenika: *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 19*(2), 657–662. https://doi.org/10.31316/akmenika.v19i2.3720

Aginsyah, R. M. M., & Mahmudi. (2021). *Determinan tindakan kecurangan (fraud)* pada organisasi sektor publik (Studi pada pemerintah Kabupaten Ponorogo). *NCAF (National Conference On Accounting & Finance*), 4, 414 – 419.

Agustini, D. M. S., & Astika, I. B. P. (2021). The effect of effectiveness of internal control and organizational justice on the accounting fraud tendencies. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR), 5* (8), 168–176. http://www.ajhssr.com/

Ahmed, A. M., & Muhammed, A. A. (2018). Internal control systems & its relationships with the financial performance in telecommunication companies—a case study of Asiacell. *International Journal of Scientific and Technology Research, 7*(11), 82–88. http://dx.doi.org/10.29358/sceco.v0i28.416

Anindyajati, R., & Yendrawati, R. (2022). Persepsi karyawan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pencegahan fraud. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance,* 53–58.

Arifin, J., & Pertiwi, M. L. (2020). Determinan kecurangan akuntansi di lingkungan perguruan tinggi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, *4*(2), 187–204. https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4035

Ayuni, N. L. P. A. (2022). Pengaruh sistem pengendalian intern, moralitas dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, *3*(2), 222–241. http://dx.doi.org/10.32795/hak.v3i2.2786

Badan Pusat Statistik Provinsi D.I Yogyakarta. (2023). *Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam angka Daerah Istimewa Yogyakarta Province in figures 2023*.

Banowati, A. N. M., Utami, S. S., & Indriastuti, D. R. (2022). Pengaruh kompetensi aparatur desa, budaya organisasi dan moralitas individu terhadap pencegahan fraud dalam pengelolaan dana desa se-Kecamatan Wonogiri. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, *22*(3), 271-280.

Calsia, E. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan-kecurangan (fraud) di Dinas Kesehatan Kota Pontianak berdasarkan teori fraud triangle. *JRAMB, Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, UMB Yogyakarta*, *5*(2), 67–83. https://doi.org/10.26486/jramb.v5i2.580

Chandrayatna, I. D. G. P., & Ratna Sari, M. M. (2019). Pengaruh pengendalian internal, moralitas individu dan budaya etis organisasi pada kecenderungan kecurangan akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, *27*(2), 1063-1093. http://dx.doi.org/10.24843/EJA.2019.v27.i02.p09

Christian, N., & Ricardo, P. (2022). Kajian impact of fraud: nasional dan internasional. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, *6*(2), 102–117. https://doi.org/10.31955/mea.v6i2.1978

Cressey, D. R. (1953). *Other people's money: A study of the social psychology of embezzlement.* Patterson Smith.

Damayanti, P., & Purwantini, A. H. (2021). Pengaruh moralitas individu, komitmen organisasi, kesesuaian kompensasi, dan integritas terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Studi empiris pada OPD Kabupaten Magelang). *UM Magelang Conference Series*, 391–410.

Depi, N. P. S. P., Wahyuni, M. A., Ekonomi, J., & Akuntansi, D. (2022). Pengaruh pengendalian internal, budaya organisasi, dan moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan (studi empiris pada LPD Se-kabupaten Buleleng). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi, 13*(2). https://doi.org/10.23887/jimat.v13i02

Dewi, N., & Wirakusuma, M. G. (2019). Pengaruh moralitas individu, pengendalian intern dan budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, *8*(2), 64-77. https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v29.i01.p05

Djaelani, Y., Zainuddin, Z., & Mokoginta, R. M. (2022). Academic fraud of students in the covid-19 period: Testing with the pentagon's fraud dimension. *International Journal of Research in Business and Social Science*, *11*(2), 414–422. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i2.1640

Egita, E., & Mahfiroh, S. (2018). Pengaruh kesesuaian kompensasi, reward and punishment dan religiusitas terhadap fraud (Studi pada karyawan BMT di kabupaten Wonosobo). *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, *20*(4), 1-23. https://doi.org/10.32699/ppkm.v7i1.1022

Falk, R. F., & Miller, N. B. (1992). *A Primer for Soft Modeling.* Akron: University of Akron Press.

Febriani, F., & Suryandri, D., (2019). Analisis faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan

(fraud): persepsi pegawai pada dinas kota tegal. *Jurnal Akuntansi,* 9(1), 33 – 46. https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.9.1.33-46

Fernandhytia, F., & Muslichah, M. (2020). The effect of internal control, individual morality and ethical value on accounting fraud tendency. *Media Ekonomi dan Manajemen*, *35*(1), 112–127. http://dx.doi.org/10.24856/mem.v35i1.1343

Fitrianingrum, A., Felicia., & Pulungan. A. H. (2023). Analisis faktor yang mendorong niat sukarela whistleblowing karyawan. *Konferensi Ilmiah Akuntansi.*

George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Understanding and managing organizational behavior*. PrenticeHall.

Ghazali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, S., Hasibuan, W, A., Hasibuan, M, Z, G., & Yakub, M. (2025). Membangun budaya organisasi yang inklusif: strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin.* 3(1). 1114 – 1120. https://doi.org/10.5281/zenodo.14710137

Heider, F. (1958). The psychology of interpersonal relations. *Interpersonal Relations*.

Homer, E., M. (2020). Testing the fraud triangle: a systematic review. *Journal of* Finansial Crime, 27(1), 172 – 187. https://doi.org/10.1108/JFC-12-2018-0136

Indrapraja, M. H. D., Agusti, R., & Mela, N. F. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi dan religiusitas terhadap kecurangan (*fraud*) aparatur sipil negara. *CURRENT: Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini*, *2*(2), 166–183. https://doi.org/10.31258/jc.2.2.166-183

Juliawati, D. D., Anastasyiah, P. W., Cindy, A. H., & Windasari. (2024). Membangun budaya organisasi yang positif untuk mendukung kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. *MAMEN (Jurnal Manajemen).* 3(2). 109 – 120. https://doi.org/10.55123/mamen.v3i2.3471

KNKG. (2008). *Pedoman sistem pelaporan pelanggaran - SPP (Whistleblowing system - WBS) 2008*. Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG).

Lee, G., & Xiao, X. (2018). Whistleblowing on accounting – related misconduct: a synthesis of the literature. *Journal of accounting literature,* 41, 22 – 46. https://doi.org/10.1016/j.acclit.2018.03.003

Lootah, M., Gleason, K., Smith, D., & Zoubi, T. (2025). Fraud risk of sovereign wealth funds: fraud triangle and agency theory perspectives. *Journal of Finansial Crime,* 32(3), 515 – 529. http://dx.doi.org/10.1108/JFC-05-2024-0155

Mardiana, A., Holly, A., Jao, R., & Tenriwaru, T. (2024). Membangun whistleblowing system untuk mencegah fraud sehingga meningkatkan nilai perusahaan. *Jurnal Buana Akuntansi*, *9* (1), 41–59. http://dx.doi.org/10.36805/akuntansi.v9i1.6481

Maulida, W. Y., & Bayunitri, B. I. (2021). The influence of whistleblowing system toward fraud prevention. *International Journal of Financial, Accounting, and Management*, *2*(4), 275–294. https://doi.org/10.35912/ijfam.v2i4.177

Maulidi, A., & Ansell, J. (2021). The conception of organisational fraud: the need for rejuvenation of fraud theory. *Journal of* Finansial Crime, 28(3), 784 - 796. https://doi.org/10.1108/JFC-09-2020-0180

Melasari, R., & Sukesi, S. (2021). Pengaruh kesesuaian kompensasi, sistem informasi akuntansi dan keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada perbankan di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, *10*(2), 26–38. https://doi.org/10.32520/jak.v10i2.1783

Miceli, M. P., & Near, J. P. (1985). Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with whistle-blowing decisions. *Personnel psychology*, *38*(3), 525–544. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1985.tb00558.x

Mita, N. K., & Indraswarawati, S. (2021). Pengaruh religiusitas, moralitas individu, dan efektivitas sistem pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi (studi empiris pada LPD se-kecamatan Gianyar). *Hita Akuntansi dan Keuangan*, *2*(2), 297–312. http://dx.doi.org/10.32795/hak.v2i2.1545

Natalia, N. M. D., Putra, I. M. W., & Datrini, L. K. (2020). Pengaruh profesionalisme badan pengawas, moralitas individu, kesesuaian kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (studi empiris pada LPD se-kecamatan Mengwi, kabupaten Badung). *Jurnal Riset*

Akuntansi Warmadewa, *1*(3), 27–31. https://doi.org/10.22225/jraw.1.3.2528.27-31

Nisa, C., & Fitriasari, P. (2021). Tingkat religiusitas terhadap kecurangan akademik pada mahasiswa akuntansi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE). *Madani Accounting And Management Journal*, *7*(1), 51–64. https://doi.org/10.51882/jamm.v7i1.21

Okeke, M. N., & Ikechukwu, I. A. (2019). Compensation management and employee performance in Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *9*(2), 384–398. http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v9-i2/5552

Olivia, D., Malikah, A., & Mawardi, M. C. (2022). Analisis pengaruh keefektifan pengendalian internal, persepsi kesesuaian kompensasi, moralitas manajemen terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi. *E-Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, *11*(09), 1-12.

Pramesti, A. R., & Wulanditya, P. (2021). Studi eksperimen: moralitas individu, kesesuaian kompensasi, dan kecenderungan kecurangan akuntansi. *Jurnal Akuntansi AKUNESA*, *9*(3), 99–110. https://doi.org/10.26740/akunesa.v9n3.p99-110

Putra, I. G. C., Saitri, P. W., & Gunadi, I. G. B. N. (2019). Accounting fraud tendency on village credit institution. *International Journal of Accounting & Finance in Asia Pasific (IJAFAP)*, *2*(2). https://doi.org/10.32535/ijafap.v2i2.538

Rizki, A. (2022, Agustus 21). *Rektor Unila ditangkap KPK, diduga dapat Rp 5 M dari suap jalur mandiri. Detik.com. https://www.detik.com/edu/perguruan-tinggi/d-6245952/rektor-unila-ditangkap-kpk-diduga-dapat-rp-5-m-dari-suap-jalur-mandiri.*

Rosa, N. (2023, Maret 13). *Lagi, rektor terseret kasus korupsi penerimaan mahasiswa baru*. *Detik.com.* https://www.detik.com/edu/perguruan-tinggi/d-6616883/lagi-rektor-terseret-kasus-korupsi-penerimaan-mahasiswa-baru.

Said, J., Alam, M. M., Karim, Z. A., & Johari, R. J. (2018). Integrating religiosity into fraud triangle theory: findings on Malaysian police officers. *Journal of Criminological Research, Policy and Practice*, *4*(2), 111–123. http://dx.doi.org/10.1108/JCRPP-09-2017-0027

Samanto, H., Pravasanti, Y. A., & Saputra, S. A. (2022). Pengaruh kesesuaian kompensasi, pengendalian internal dan good corporate governance terhadap pencegahan fraud. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, *22*(2), 1029–1035. Retrieved from https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/view/4292

Septiana, G., & Prasetiyo, A. (2021). Pengaruh keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada perguruan tinggi negeri di Kota Padang . *Jurnal Pundi*, *5* (1),127–138. https://doi.org/10.31575/jp.v5i1

Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: a skill building Approach*. John Wiley & Son,Inc.

Simabur, L. A., Effendi, M., Suhandoko, A. D. J., & Zainuddin, Z. (2023). Peran moderasi religiusitas terhadap hubungan antara dimensi fraud pentagon dengan kecurangan akademik. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, *7*(4), 2823–2835. https://doi.org/10.33395/owner.v7i4.1751

Sirajuddin, B. (2019). *Akuntansi forensik dan audit investigasi edisi 10*. Noerfikri.

Sujana, I. K., Suardikha, I. M. S., & Laksmi, P. S. P. (2020). Whistleblowing system, competence, morality, and internal control system against fraud prevention on village financial management in Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*, *30*(11), 2780-2794. https://*doi*.org/*10.24843/EJA.2020.v30.i11.p06*.

Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.

Tuanakotta, T. M. (2018). *Akuntansi forensik dan audit investigatif*. Salemba Empat.

Yuliani, N. L., & Rahistiana, F. (2019). Factors that influence the tendency of accounting fraud. *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology,* 255–265.

Wahyudi, S., Achmad, T., & Pamungkas, I. D. (2019). Whistleblowing system and fraud early warning system on village fund fraud: The Indonesian experience. *International Journal of Financial Research*, *10*(6), 211–217. https://doi.org/10.5430/ijfr.v10n6p211

Wardah, Z., Carolina, A., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh whistleblowing system, internal control, leadership dan budaya organisasi terhadap fraud

prevention. *Nominal Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, *11*(2), 233–247. https://doi.org/10.21831/nominal.v11i2.49346

Widhyatmika, I. M. G., Werastuti, D. N. S., & Sujana, E. (2023). Pengaruh sikap, norma, persepsi kontrol perilaku, kewajiban moral, dan religiusitas terhadap intensi whistleblowing. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, *14*(03), 691–702. https://doi.org/10.23887/jimat.v14i03.52207