

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan Moralitas Individu terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Ekowisata Mangrove di Madura

Febby Hairatul Norjannah, Anita Carolina, Rian Abrori, dan Habi
Bullah

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura
Jalan Raya Telang, Kamal, Bangkalan, 69162, Jawa Timur*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan moralitas individu terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan ekowisata mangrove di Madura. Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif deskriptif. Sampel penelitian ini adalah 161 anggota pokdarwis selaku pengelola di empat ekowisata mangrove di Madura. Metode penentuan sampel yang digunakan ialah purposive sampling dengan kriteria: pariwisata tidak dikelola oleh pemerintah, swasta/pribadi, melainkan pariwisata secara profesional dikelola pokdarwis. Data yang digunakan penelitian ini adalah data primer dengan metode analisis data berupa penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data dilakukan dengan melakukan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dengan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal dan moralitas individu berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Moralitas Individu, Pencegahan Kecurangan, Sistem Pengendalian Internal*

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan salah satu sektor yang diperhatikan penuh dan dianggap sebagai aset strategis negara karena dapat memberikan manfaat ekonomi yang signifikan dalam mendukung berkembangnya potensi wisata dari berbagai aspek diantaranya aspek ekonomi (sumber devisa, perpajakan), aspek sosial (terciptanya lapangan pekerjaan) dan aspek budaya (Jaffe & Pasternak, 2004; Yakup, 2019). Pada tahun 2018, World Travel and Tourism Council

(WTTC) menyatakan bahwa Indonesia menempatkan ranking 9 dengan pertumbuhan pariwisata tercepat sedunia dan sektor pariwisata telah menjadi andalan devisa negara, dengan mampu menyumbang devisa sebesar USD19,2 miliar. Sejak tahun 2013-2019 kontribusi sektor pariwisata terhadap perekonomian nasional mengalami peningkatan khususnya kontribusi pada Produk Domestic Bruto (PDB) tahun 2019 sebesar 4,8 persen atau meningkat sebesar 0,30 poin dibandingkan pada tahun sebelumnya.

Salah satu pulau yang memiliki pesona wisata yang indah, alami dan asri serta tercermin dalam budaya dan seninya yaitu Pulau Madura. Kekayaan alam Madura yang begitu indah dari ujung ke ujung membuat potensi wisata Madura menjadi pariwisata berkembang, diantaranya ekowisata mangrove yang menjadi salah satu fokus wisata negara saat ini, seperti yang diarahkan oleh Presiden Joko Widodo bahwa pemerintah berkomitmen untuk menanggulangi perubahan iklim melalui reboisasi/merehabilitasi hutan mangrove. Menurut Ketua Komunitas Peduli Mangrove Madura (KPPM) hutan mangrove yang terhampar luas di Madura mencapai 15.118,2 hektar, terbagi atas Kabupaten Bangkalan 1508,1 hektar (10%), Kabupaten Sampang 915,3 hektar (6,1%), Kabupaten Pamekasan 599,3 hektar (4%) dan Kabupaten Sumenep 12.095,4 hektar (80%), akan tetapi, hutan mangrove tersebut belum sepenuhnya terealisasi penuh untuk dijadikan wisata karena kurangnya pengelolaan yang profesional oleh Kelompok Sadar Wisata yang dapat menghambat pengembangan wisata.

Dengan demikian, perlu adanya pengembangan pariwisata di suatu daerah khususnya di Pulau Madura yang dapat memberikan dampak dan nilai positif dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan ekonomi, peluang usaha, kesempatan kerja bagi masyarakat sekitar dengan memperhatikan status, potensi dan peran masyarakat sebagai subyek pembangunan, peserta dan penerima manfaat karena keberhasilan pengembangan pariwisata berkelanjutan (*sustainable tourism*) dilihat dari adanya dukungan masyarakat dengan meningkatkan kesadaran akan pentingnya pengembangan pariwisata. Pokdarwis ialah salah satu faktor penting dalam menunjang pengembangan destinasi wisata untuk meningkatkan geliat wisata di desa masing-masing khususnya di Madura. Oleh karena itu, diperlukannya kelompok/masyarakat sadar wisata yang paham akan proses dan kondisi untuk mewujudkan nilai yang tertera pada sapta pesona (aman, tertib, bersih, sejuk, asri, ramah dan mudah diingat) (Yatmaja, 2019).

Melihat pentingnya pariwisata bagi pertumbuhan perekonomian Indonesia, hal ini berbanding terbalik dengan banyaknya kasus kecurangan yang terjadi di sektor pariwisata, khususnya di wisata mangrove. Pada Januari 2021 di Buleleng Bali terkait kasus korupsi dana hibah atas Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) yang dikorupsi oleh delapan Aparatur Sipil Negara (ASN) dinas pariwisata Buleleng yang berpotensi mengalami kerugian sebesar Rp 656 juta. Kasus korupsi juga terjadi pada tahun 2010 terkait kasus korupsi dana rehabilitasi hutan mangrove Kabupaten Sidoarjo, dengan kerugian keuangan negara mencapai Rp 193 juta dan Kasus korupsi pembangunan jembatan mangrove di Desa Kampung Baru, Kecamatan Penajam pada tahun 2016 dengan kerugian mencapai Rp 130.399.409,50.

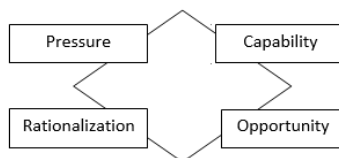
Dari fenomena yang dikemukakan di atas maka perlu adanya tindakan untuk meminimalisir terjadinya fraud dalam pengelolaan pariwisata. Salah satu caranya yaitu melakukan pencegahan fraud dengan mengidentifikasi faktor apa saja yang mempengaruhi atau memotivasi individu untuk melakukan tindakan kecurangan (ACFE, 2018). Selain itu, menurut penelitian Carolina dan Bullah (2024), menemukan bahwa keterlibatan dan

kewaspadaan masyarakat dapat menjadi pencegah kecurangan dalam wisata mangrove di Pulau Madura, Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk mengkaji kembali faktor-faktor yang mencegah terjadinya fraud dari beberapa penelitian sebelumnya yang telah ada dengan judul “pengaruh sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan moralitas individu terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan ekowisata mangrove di Madura”.

TELAAH LITERATUR

Fraud Diamond Theory

Fraud Diamond Theory merupakan teori penyempurnaan dari fraud triangle theory yang dikembangkan oleh Donald R. Cressey pada tahun 1950 dengan menambah elemen kemampuan (*capability*). Menurut Wolfe & Hermanson, (2004) kecurangan terjadi karena terdapat keterampilan dan kemampuan yang tepat dalam memanfaatkan peluang. Berikut skema fraud diamond theory ditunjukkan dalam gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1.
Fraud Diamond Theory

Elemen-elemen dalam *fraud diamond theory* adalah sebagai berikut: (1) Tekanan (*Pressure*), mengacu pada faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku buruk/berbuat curang. Tekanan dapat berupa tekanan finansial (dorongan gaya hidup mewah) atau non-finansial (tekanan dari lingkungan kerja). (2) Peluang (*Opportunity*), muncul karena adanya kerentanan dalam sistem kontrol dan tata kelola di organisasi. (3) Rasionalisasi (*Rationalization*), berarti pemikiran yang dijadikan individu sebagai alasan untuk perilaku tidak etis dan merasa bahwa tindakannya benar dan wajar untuk dilakukan. (4) Kemampuan (*capability*), erat kaitannya dengan pihak-pihak tertentu yang memiliki kapasitas khusus atau jabatan tinggi yang dapat menemukan adanya peluang dan memanfaatkannya untuk melakukan tindakan kecurangan dalam organisasi.

Pencegahan Kecurangan

Pencegahan *fraud* mengacu pada tindakan proaktif yang diambil organisasi untuk menghindari/mencegah terjadinya kecurangan (Sow et al., 2018). Individu mampu melakukan kecurangan, dikarenakan beradaptasi dengan lingkungan yang berintegritas rendah, pengendalian yang lemah, kehilangan tanggung jawab atau tekanan tinggi, sehingga individu cenderung berperilaku tidak jujur (Albrecht et al., 2011). Terdapat tiga faktor utama dalam mencegah terjadinya kecurangan (Albrecht et al., 2011;103) :

1. Mempekerjakan orang yang mengutamakan kejujuran dan memberikan pelatihan atas pengetahuan kecurangan;
2. Menciptakan lingkungan kerja yang etis, artinya terdapat kode etik dan kebijakan yang transparan, tidak bertindak dalam keadaan krisis dan memiliki lingkungan kecurangan yang rendah; dan
3. Menyediakan program bantuan karyawan (*employee assistance program/EAP*) untuk membantu karyawan mengatasi tekanan pribadi.

Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal ialah sistem yang dilakukan pimpinan organisasi untuk memberikan keyakinan yang wajar bahwa tujuan organisasi telah tercapai (AICPA, 2014:4; COSO, 2013). Dalam menerapkan dan mengevaluasi sistem pengendalian internal, *Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission* (COSO) merancang lima komponen kerangka kerja COSO berdasarkan gambar 2 berikut:

1. *Control Environment* (Lingkungan Pengendalian), elemen yang dijadikan dasar sebagai landasan dalam penggunaan pola, proses dan struktur implementasi pengendalian internal organisasi.
2. *Risk assessment* (Penilaian Risiko), risiko yang dihadapi setiap organisasi berbeda-beda baik dari faktor eksternal dan internal, yang melibatkan proses identifikasi dan evaluasi risiko yang berulang dalam pencapaian tujuan.
3. *Control activities* (Kegiatan Pengendalian), kebijakan atau prosedur yang ditetapkan melalui kegiatan pengendalian untuk memastikan pedoman manajemen dapat meminimalkan risiko pencapaian tujuan organisasi.
4. *Information and Communication* (Informasi dan Komunikasi), dalam mencapai tujuannya organisasi membutuhkan informasi untuk memenuhi tanggung jawab pengendalian internalnya. Sedangkan, komunikasi merupakan proses berulang dalam menyediakan, berbagi dan memperoleh informasi yang dibutuhkan.
5. *Monitoring Activities* (Kegiatan Pemantauan), metode evaluasi kualitas pengendalian internal, yang dapat berupa evaluasi berkelanjutan dan evaluasi diri.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi ialah asumsi-asumsi yang dipercayai para anggota organisasi dan dijadikan pedoman bersama sebagai pemecahan masalah dan penyeimbang faktor eksternal dalam pelaksanaan integrasi internal anggotanya (Schein, 2004:17 ;Robbins & Judge, 2013:524). Budaya merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku etis seseorang, salah satunya budaya yang dibentuk oleh pemimpinnya, karena pemimpin yang etis dapat mengajarkan bawahan bagaimana mempertahankan standar etika yang tinggi tanpa merasakan tekanan dan mengabaikan perilaku etis dalam mencapai tujuan organisasi (Hoffmann & Birnbrich, 2012; Mayer et al., 2010). Terciptanya budaya etis, akan menutup kesempatan individu untuk berperilaku curang dan melatih anggota organisasi untuk mengembangkan rasa memiliki (*belonging*) dan rasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi, (Sulistiyowati, 2007).

Moralitas Individu

Moralitas erat kaitannya dengan baik buruknya perilaku manusia yang berperan penting dalam mempengaruhi keputusan seseorang mengenai salah dan benar dalam berperilaku (Trevino, 1986). Individu dapat dikatakan bermoral, apabila individu mampu hidup dengan menjunjung tinggi berbagai nilai moral dan hukum yang berlaku di sekitarnya (Duska & Whelan, 1975). Moral seseorang akan tampak ketika menerima kebaikan dan sadar akan kewajiban dan tanggung jawabnya, bukan mencari keuntungan atau mengharapkan balasan atas perilakunya (Budiningsih, 2004:24).

Dalam pandangan Kohlberg, (1981) dasar dalam berperilaku dapat diukur dengan penalaran moral seseorang yang terbagi atas tiga tahap yaitu tahap *pre-conventional*, *konventional* dan *post-konventional*.

1. Tahap *pre-conventional*, merupakan tahapan terendah, karena individu bertindak berdasarkan kepentingan pribadi maupun orang lain dan takut akan hukum yang berlaku.
2. Tahap *konventional*, individu mendasarkan perilakunya atas persetujuan orang lain

dan nilai yang berlaku di sekitarnya.

3. Tahap *post-konvensional*, adalah tahap tertinggi yang berkaitan dengan perilaku terpuji yang disepakati seluruh masyarakat dan hati nurani.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan

Sistem pengendalian internal merupakan pengimplementasian struktur dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang berkaitan dengan operasi, pelaporan dan kepatuhan akan hukum yang berlaku (COSO, 2013; AICPA, 2014:4; Arens et al., 2012). Pencapaian tujuan organisasi sangatlah bergantung pada seberapa kuat dan efektifitasnya pengendalian internal yang dimiliki organisasi, sehingga dampak dari penerapan pengendalian internal di sebuah organisasi tidak bisa diremehkan dan dapat mempersulit individu untuk berbuat curang (Arens et al., 2012; COSO, 2013; Romney & Steinbart, 2015:163). Kecurangan dalam aktivitas organisasi dapat dicegah apabila dengan membangun pengendalian internal, dimana pengendalian internal dapat mempengaruhi besar kecilnya individu untuk melakukan kecurangan (COSO, 2013).

Berdasarkan *fraud diamond theory*, terdapat empat elemen yang melatar belakangi seseorang untuk melakukan *fraud* yaitu adanya tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*), pembenaran (*rationalization*) dan kemampuan (*capability*) (Wolfe & Hermanson, 2004). Variabel pengendalian internal diproksikan dengan elemen peluang (*opportunity*), yang mengacu pada kelemahan pada sistem yang memberikan individu kekuatan untuk mengeksploitasi dalam berbuat curang yang disebabkan karena beradaptasi dengan lingkungan berintegritas rendah, tidak efektifnya pengendalian internal, kurangnya pengawasan, pemisahan tugas yang buruk dan penyalahgunaan kekuasaan atau posisi dalam organisasi (Rae & Subramaniam, 2008; Albrecht et al., 2011; Dimitrijevic et al., 2015).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sabrida et al., (2021); Abei, (2021); Agwor & Akani, (2017); Rahmawati et al., (2020); Yusuf et al., (2021); Setyaningsih & Nengzih, (2020); Ndege Joseph et al., (2015) menyatakan bahwa "sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*". Semakin baik sistem pengendalian internal diterapkan, maka akan memperkecil peluang individu untuk berbuat curang dan upaya untuk mencegah terjadinya *fraud* pun akan semakin maksimal.

H₁ : Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan

Budaya organisasi adalah pemahaman bersama yang dipercayai anggota organisasi untuk memecahkan masalah atas penyesuaian eksternal dan integrasi internal, yang dijadikan pembeda antar organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2013:524; Schein, 2004:1). Budaya merupakan faktor keinginan yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam memutuskan untuk berbuat tindakan etis atau tidak etis yang berkaitan erat dengan budaya yang dibentuk oleh pemimpinnya (Hoffmann & Birnbrich, 2012; Urumsah et al., 2018). Pemimpin yang etis dapat mengajarkan individu bagaimana mempertahankan etika yang tinggi tanpa merasakan tekanan dan meninggalkan perilaku etis untuk mencapai tujuan organisasi (Mayer et al., 2010). Menurut Arens et al., (2012:346) faktor penentu keberhasilan dalam pencegahan *fraud* ialah terdapat budaya jujur dan etika tinggi. Kecurangan yang dilakukan oleh individu terjadi akibat dari adanya budaya organisasi yang buruk yang tidak bisa dikendalikan oleh individu itu sendiri (Urumsah et al., 2018). Dengan demikian, budaya di suatu organisasi akan membentuk individu untuk ikut merasa memiliki dan bangga telah menjadi bagian dalam organisasi, sehingga mendorong individu untuk berperilaku etis dan terhindar dari kecurangan (Rae & Subramaniam, 2008; Sulistiyowati, 2007).

Berdasarkan *fraud diamond theory*, variabel budaya organisasi diproksikan dengan elemen

rationalization yang merupakan mewajarkan atas tindakan tidak etis akibat kurangnya integritas dan moral seseorang (Rae & Subramaniam, 2008). Budaya dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan moral individu, sehingga dapat meminimalisir individu untuk melakukan pembenaran atas tindakan kecurangan yang telah dilakukan (Arens et al., 2012:348).

Berdasarkan penelitian Sabrida et al., (2021) Setyaningsih & Nengzih, (2020); Urumsah et al., (2018); Widiyarta et al., (2017) bahwa “budaya organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*”. Semakin menjunjung tinggi nilai kejujuran dan integritas diri akan terbentuk budaya kerja yang baik dan meminimalkan kecurangan terjadi.

H₂: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

Pengaruh Moralitas Individu terhadap Pencegahan Kecurangan

Salah satu faktor internal yang dapat memicu terjadinya kecurangan ialah perilaku yang melekat dalam diri individu itu sendiri atau moral seseorang (Ramamoorti, 2008). Moralitas merupakan tindakan yang berhubungan dengan sifat, nilai atau perilaku yang tidak mementingkan diri sendiri dan dapat berperilaku berdasarkan lingkungan sosial dengan struktur budaya, sosial, politik serta ekonomi tertentu (Budiningsih, 2004:24). Individu dapat dikatakan bermoral apabila berperilaku sesuai norma dan hukum yang berlaku di masyarakat (Duska & Whelan, 1975; Hock, 1999; Liyanarachchi & Newdick, 2009). Tingkat tinggi rendahnya moralitas seseorang dapat dipengaruhi oleh perilaku etis, dimana tingginya level penalaran seseorang akan berperilaku berbeda dengan seseorang yang memiliki level penalaran rendah (Kohlberg, 1981). Dengan demikian, tingkat penalaran moral yang tinggi senantiasa akan melakukan hal positif dan menghindari dari tindakan yang tidak etis (Trevino, 1986).

Berdasarkan *fraud diamond theory*, variabel moralitas diproksikan dengan elemen tekanan (*pressure*) dan kemampuan (*capability*). Sebanyak apapun tekanan yang dirasakan oleh individu, apabila moral yang dimilikinya cukup baik dan berada pada tingkat moral tinggi maka individu menjauhi tindakan yang mengarah pada kecurangan (Rae & Subramaniam, 2008); Duska & Whelan, 1975). Sedangkan, kemampuan (*capability*) berarti kemampuan individu dalam menyelesaikan dilema etika dipengaruhi tingkat moral yang merupakan faktor munculnya kecurangan (Welton et al., 1994). Apabila individu memiliki penalaran moral yang tinggi, kecil kemungkinan individu tersebut memiliki ego yang tinggi bahwa kemampuan atas tindakan kecurangan tidak diketahui oleh orang lain serta individu tidak akan pernah memanfaatkan kelemahan organisasi untuk mencari keuntungan. Sementara itu, rendahnya level penalaran seseorang seringkali mampu mempengaruhi orang lain untuk membantu atau menyembunyikan tindakan kecurangan yang telah mereka lakukan (Wolfe & Hermanson, 2004; Shelton, 2014).

Hubungan antara moralitas individu dengan pencegahan fraud peneliti mengacu pada penelitian Sabrida et al., (2021); Rahmawati et al., (2020); Yusuf et al., (2021); Sumendap et al., (2019); Indriani et al., (2016) menunjukkan bahwa “moralitas berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*”. Semakin baik moral yang tertanam pada diri seseorang, maka akan mencegah individu terjerumus ke hal yang buruk (Rest et al., 2000)

H₃: Moralitas Individu berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini ialah seluruh anggota pokdarwis selaku pengelola di tujuh ekowisata mangrove di Madura berjumlah 242 orang. Sampel di dapat sebanyak 161 responden dari seluruh anggota pokdarwis selaku pengelola di empat ekowisata mangrove di Madura. Penentuan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria tertentu yaitu: pariwisata tidak dikelola oleh pemerintah,

swasta/pribadi, melainkan pariwisata secara profesional dikelola pokdarwis. Data yang digunakan pada penelitian ini ialah data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah melakukan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dengan analisis linier berganda menggunakan alat uji SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Valid tidaknya kuesioner dilihat apabila pertanyaan dalam kuesioner menunjukkan bagian dari ukuran kuesioner (Ghozali, 2018;51). Nilai r tabel dihitung dengan analisis df (*degree of freedom*) menggunakan rumus $df = n - 2$. Maka nilai $df = 161 - 2 = 159$ dengan nilai 0,05, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,154. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

R Tabel		0,154	
Pengendalian Internal (X1)	Item	R Hitung	Keterangan
	X1.1	0.603	Valid
	X1.2	0.644	Valid
	X1.3	0.683	Valid
	X1.4	0.659	Valid
	X1.5	0.762	Valid
	X1.6	0.704	Valid
	X1.7	0.757	Valid
	X1.8	0.726	Valid
	X1.9	0.626	Valid
	X1.10	0.669	Valid
	X1.11	0.647	Valid
	X1.12	0.683	Valid
	X1.13	0.604	Valid
	X1.14	0.700	Valid
	X1.15	0.681	Valid
	X1.16	0.677	Valid
	X1.17	0.590	Valid
Budaya Organisasi (X2)	Item	R Hitung	Keterangan
	X2.1	0.746	Valid
	X2.2	0.706	Valid
	X2.3	0.737	Valid
	X2.4	0.741	Valid
	X2.5	0.732	Valid
Moralitas Individu	Item	R Hitung	Keterangan
	X2.6	0.751	Valid

R Tabel		0,154	
(X3)	X3.1	0.776	Valid
	X3.2	0.813	Valid
	X3.3	0.769	Valid
	X3.4	0.808	Valid
	X3.5	0.784	Valid
	X3.6	0.670	Valid
Pencegahan Kecuranga n (Y)	Item	R Hitung	Keterang an
	Y.1	0.645	Valid
	Y.2	0.632	Valid
	Y.3	0.626	Valid
	Y.4	0.665	Valid
	Y.5	0.695	Valid
	Y.6	0.666	Valid
	Y.7	0.711	Valid
	Y.8	0.726	Valid
	Y.9	0.560	Valid
	Y.10	0.602	Valid

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Hasil Uji Reliabilitas

Peneliti juga menguji reliabilitas. Kuesioner dinyatakan reliabel jika setiap pertanyaan yang dijawab responden selaras (Ghozali, 2018;45). Taraf signifikansi uji reliabilitas sebesar 5%. Pengujian dilakukan pada semua kuesioner secara bersamaan, dengan nilai cronbach alpha > 0,700 maka dianggap reliabel atau dapat dipercaya (Ghozali, 2018;46). Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan dalam tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronba ch's alpha	Stand ar	Keterang an
Pengendalian Internal (X1)	0.923	0.700	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.829	0.700	Reliabel
Moralitas Individu (X3)	0.860	0.700	Reliabel
Pencegahan Kecurangan (Y)	0.839	0.700	Reliabel

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada uji normalitas penelitian ini menunjukkan nilai kolmogorov smirnov sebesar 0,055 dan signifikansi $0,200 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas pada seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas, dengan nilai tolerance melebihi 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi angka 10, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Sedangkan, hasil output dari uji heteroskedastisitas scatterplot dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, karena hasil titik-titik pada scatterplot tidak berbentuk pola yang teratur seperti gelombang, melebarkan juga menyempit.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Peneliti menggunakan regresi linier berganda sebagai alat analisis statistik utama yang digunakan dalam penelitian ini untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh antar variabel.

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.638	2.465		0.664	0.507
Sistem Pengendalian Internal (X1)	0.301	0.038	0.513	7.920	0.000
Budaya Organisasi (X2)	0.199	0.103	0.130	1.934	0.055
Moralitas Individu (X3)	0.524	0.091	0.317	5.773	0.000

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen maka perlu dilakukannya uji koefisien determinasi (R^2). Adjusted R square merupakan nilai untuk mengetahui besarnya nilai R^2 (Ghozali, 2018). Hasil uji koefisien ditunjukkan dalam tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,794	0,630	0,623	2.665

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai adjusted R square (R^2) adalah 0,623, yang berarti 62,3% variabel pencegahan kecurangan dapat dijelaskan oleh variabel sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan moralitas individu. Sedangkan sisanya sebesar 37,7% (100% - 62,3%) dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi dalam penelitian ini.

Hasil Uji t

Tujuannya dilakukan uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen pada nilai t dan nilai signifikan. Apabila t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan dependen. Berikut penjelasan dari hasil uji t berdasarkan tabel 5:

Tabel 5

Uji t

T Tabel		1,975		
Model	t	Sig.	Simpulan	
Sistem Pengendalian Internal (X1)	7,920	0,000	Berpengaruh Positif	
Budaya Organisasi (X2)	1,934	0,055	Tidak Berpengaruh	
Moralitas Individu (X3)	5,773	0,000	Berpengaruh Positif	

Data Primer Diolah Tahun 2024

Dari hasil analisis uji t untuk variabel sistem pengendalian internal berhasil memperoleh nilai t hitung sebesar 7,920 dan nilai t tabel sebesar 1,975. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Hasil analisis uji t untuk variabel budaya organisasi berhasil memperoleh nilai t hitung sebesar 1,934 dan nilai t tabel sebesar 1,975. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung < t tabel dan nilai signifikansi 0,055 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak. Sedangkan, hasil analisis uji t untuk variabel moralitas individu berhasil memperoleh nilai t hitung sebesar 5,773 dan nilai t tabel sebesar 1,975. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa hipotesis 1 (H_1) diterima, yang berarti bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden dalam menjawab kuesioner dengan

rata-rata tertinggi 4,2 dan 4,1 dalam instrumen pertanyaan terkait “kebijakan atau prosedur dalam meningkatkan sumber daya manusia yang jujur, memiliki tanggung jawab terhadap tugasnya” dan “dilakukannya pemantauan yang independen secara berkala dalam pelaksanaan pengelolaan pariwisata di Madura”, sehingga hal tersebut dapat meminimalisir hal yang tidak diinginkan terjadi dan mencegah individu terlibat dalam berperilaku curang di organisasi. Adanya pengendalian internal bukanlah untuk menemukan penyebab terjadinya *fraud*, melainkan untuk mendeteksi dan menghentikan perluasan *fraud* lebih lanjut di lingkungan organisasi. Oleh karena itu, jika pengendalian internal dirancang dan berfungsi dengan baik, maka akan memastikan bahwa kecurangan tidak akan terjadi (Dimitrijevic et al., 2015; Romney & Steinbart, 2015:163).

Berdasarkan *fraud diamond theory* elemen peluang merupakan penyebab dari seseorang melakukan kecurangan yang disebabkan apabila sistem pengendalian internal yang diterapkan di organisasi sangat lemah (Rae & Subramaniam, 2008). Peluang dapat menimbulkan niat yang dapat mempengaruhi atau menyebabkan seseorang melakukan kecurangan. Sebab itu, pentingnya menerapkan sistem pengendalian internal dalam melindungi organisasi dari kelemahan sumber daya manusia dan mengurangi kemungkinan kesalahan dan ketidakpatuhan. Siapa pun memiliki peluang untuk melakukan kecurangan. Namun, dengan membatasi adanya peluang (*opportunity*) dapat mengurangi tindakan kecurangan, sehingga mempermudah mendeteksi kecurangan sejak dini (COSO, 2013; Rae & Subramaniam, 2008).

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Sabrida et al., (2021); Abei, (2021); Agwor & Akani, (2017); Rahmawati et al., (2020); Yusuf et al., (2021); Setyaningsih & Nengzih, (2020); Ndege Joseph et al., (2015) bahwa “pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan”.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa hipotesis 2 (H_2) ditolak, yang berarti bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Hal tersebut dikarenakan beragamnya latar belakang setiap anggota pokdarwis mulai dari perbedaan usia, pendidikan dan lamanya bekerja yang mengakibatkan budaya organisasi yang dianut berbeda-beda. Budaya yang dianut organisasi akan mempengaruhi perilaku individu dalam memberikan keputusan atas tindakan yang dilakukan (Hoffmann & Birnbrich, 2012). Individu akan berbuat curang apabila terdapat budaya organisasi yang buruk yang tidak bisa dikendalikan oleh individu itu sendiri (Urumsah et al., 2018). Oleh karena itu, diperlukannya budaya yang jujur yang memiliki kode etik yang baik, keterbukaan dan tolong menolong, sehingga mendorong individu untuk berperilaku etis dan terhindar dari *fraud* (Arens et al., 2012; Rae & Subramaniam, 2008; Albrecht et al., 2011:103).

Hal tersebut juga disebabkan dari hasil alat ukur instrumen penelitian yang dijawab oleh 161 responden dari empat lokasi wisata mangrove yang memiliki umur organisasi dan pengalaman pengelola yang berbeda-beda, dimana sebagian menjawab netral terkait ada atau tidaknya pengaruh budaya organisasi dalam mencegah terjadinya kecurangan, hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden atas kuesioner X2.1 bahwa “terdapat budaya saling percaya, serta etika dan integritas yang baik” dengan nilai rata-rata sebesar 4,03 yang terdiri dari 112 responden atau 70% yang menjawab setuju, 18 responden atau 11% menjawab netral, hal tersebut yang menyebabkan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh. Pemimpin yang beretika akan mengajarkan karyawan atau anggota pokdarwis lainnya untuk mempertahankan etika dan integritas diri tanpa mengorbankan perilaku etis demi mencapai tujuannya (Mayer et al., 2010). Oleh karena itu, Ekowisata mangrove di Madura perlu menciptakan lingkungan yang kondusif dalam menumbuhkan kepribadian diri, sehingga jika karyawan berperilaku tidak etis, mereka akan bingung dan otomatis kewalahan karena

adanya budaya organisasi yang etis (Wicaksono & Urumsah, 2017).

Hasil penelitian ini tidak selaras dengan elemen *fraud diamond theory* bahwa terbentuknya budaya yang baik tidak akan merasionalisasikan atau mewajarkan tindakan kecurangan, karena budaya organisasi yang baik akan membentuk diri individu untuk memiliki *sense of belonging* (rasa ikut memiliki) dan *sense of identity* (rasa bangga menjadi bagian dari organisasi) (Sulistiyowati, 2007). Nilai atau norma yang dianut oleh organisasi dapat menciptakan budaya yang jujur yang dapat memperkuat perilaku yang digunakan individu/karyawan dalam mengarahkan tindakan mereka sendiri. Hal tersebut merupakan cara efektif dalam mendeteksi dan mencegah kecurangan terjadi (Arens et al., 2012;347). Namun, penelitian ini tidak dapat mendukung teori tersebut sehingga diasumsikan bahwa dalam organisasi *fraud* merupakan hal yang wajar untuk dilakukan sehingga setiap individu akan cenderung melakukan tindakan *fraud* karena dalam dirinya berfikir bahwa tindakan *fraud* yang dilakukan adalah wajar. Terbentuknya lingkungan kerja dan budaya organisasi yang kondusif tidak menjamin untuk membimbing karyawan menuju perilaku yang beretika dan kecil kemungkinan kecurangan dapat dicegah.

Penelitian ini selaras dengan penelitian Priyanto & Aryati, (2016); Indriani et al., (2016) yang menyatakan bahwa “budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pendeteksian dan pencegahan *fraud* di organisasi”. Hal tersebut disebabkan semakin tingginya kesadaran budaya organisasi, maka tidak akan menekan tingkat terjadinya *fraud*.

Pengaruh Moralitas Individu terhadap Pencegahan Kecurangan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa hipotesis 3 (H_3) diterima, yang berarti bahwa moralitas individu berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden bahwa individu/anggota pokdarwis di ekowisata mangrove Madura memiliki sifat jujur, beretika dan memiliki tanggung jawab yang baik dalam bekerja, karena mereka selalu taat akan aturan saat bekerja, artinya tingkat penalaran moral anggota pokdarwis di ekowisata mangrove Madura berada di tingkat *pasca-konvensional* yang tindakannya didasari pada kepentingan orang lain/organisasi dan akan hukum yang berlaku secara umum. Semakin tinggi level penalaran moral yang dimiliki anggota pokdarwis di ekowisata mangrove di Madura senantiasa individu akan memprioritaskan kepentingan organisasi daripada kepentingan diri sendiri, sehingga individu akan berusaha untuk melakukan perilaku etis dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan berusaha menghindari diri dari hal curang dalam bekerja (Rest et al., 2000; Kohlberg, 1981).

Berdasarkan *fraud diamond theory* elemen tekanan dan kemampuan merupakan penyebab dari seseorang melakukan kecurangan (Wolfe & Hermanson, 2004). Ketika individu memiliki moral yang tinggi sebanyak apa pun tekanan yang mendorong individu untuk berbuat curang, maka senantiasa akan menghindari perbuatan yang menyimpang dan membuang pikiran bahwa kecurangan merupakan hal wajar untuk dilakukan. Sedangkan, kemampuan individu dalam memecahkan dilema etika dapat dipengaruhi oleh tingkat penalaran moralnya (Welton et al., 1994; Liyanarachchi & Newdick, 2009). Seberapa pintar dan yakin atas kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memahami adanya kesempatan melakukan kecurangan, jika seseorang tersebut berada pada tingkat moral yang tinggi tidak akan melakukan tindakan yang buruk demi kepentingannya sendiri dan yakin atas kemampuan yang dimiliki untuk tidak diketahui oleh orang lain bahwa telah berbuat curang (Rae & Subramaniam, 2008; Shelton, 2014).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sabrida et al., (2021); Rahmawati et al., (2020); Yusuf et al., (2021); Sumendap et al., (2019); Indriani et al., (2016) yang menunjukkan bahwa “moralitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*”. Kecurangan banyak terjadi dikarenakan individu belum bisa membedakan antara perilaku yang benar atau salah dan menganggap remeh dan hal yang biasa terjadi. Oleh karena itu, moralitas yang tertanam

dalam diri individu sangat diperlukan untuk membangun perilaku etis dan budaya organisasi yang kuat (Arens et al., 2012).

KESIMPULAN DAN SARAN

Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini berarti penerapan sistem pengendalian internal pada organisasi dapat mencegah terjadinya kecurangan. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini disebabkan kurangnya komunikasi antar sesama pengelola di ekowisata Mangrove Madura mengenai pentingnya etika dan integritas dalam pengelolaan wisata, sehingga perilaku tidak etis atau ilegal dapat memenuhi tujuan bisnis dan dapat memberikan peluang untuk individu melakukan kecurangan. Moralitas individu berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Semakin berada pada level penalaran moral *post-conventional*, individu di ekowisata mangrove akan memprioritaskan kepentingan organisasinya dibandingkan kepentingannya sendiri dan individu akan berusaha melakukan hal positif yang tidak merugikan pihak lain.

Saran penelitian ini bagi dinas pariwisata yaitu perlunya mengadakan sosialisasi antar pengelola pariwisata di setiap kabupaten di Madura mengenai pentingnya melakukan pencegahan kecurangan sejak dini dan untuk peneliti selanjutnya yaitu memperluas populasi dan sampel penelitian di luar Pulau Madura dan memperluas pemilihan wisata, tidak hanya wisata mangrove saja melainkan seperti wisata religi atau wisata budaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abei, Y. A. (2021). Impact of Internal Control on Fraud Detection and Prevention in Microfinance Institutions. *Karlsatad Business School*.
- Agwor, T. C., & Akani, F. N. (2017). Internal Control System and Fraud Prevention in Public Service of Bayelsa State , Nigeria. *Novelty Journals*, 4(3), 170–178.
- AICPA. (2014). AICPA Code of Professional Conduct. *Code of Professional Conduct and Bylaws Professional Standards, March, 180*.
<http://www.aicpa.org/Research/Standards/CodeofConduct/Pages/default.aspx>
- Albrecht, W. S., Albrecht, C. O., Albrecht, C. C., & Zimbelman, M. F. (2011). *Fraud Examination Fourth Edition*. South-Western College Pub.
- Arens, A. A., Randal, E., & Beasley, M. S. (2012). Auditing and Assurance Services : An integrated Approach. In *Fourteenth Edition* (Sixteenth). Pearson Education Limited.
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). (2018). Global Study on Occupational Fraud and Abuse. *Association of Certified Fraud Examiners*, 10, 80.
- Budiningsih, A. (2004). *Pembelajaran Moral*. Rineka Cipta.
- Carolina, Anita dan Bullah, Habi. (2024). The Triad of Community Participation, Empowerment and Vigilance in Fraud Deterrence Strategy. *International Journal of Social Science and Business*, 8(2), 557-567, <https://dx.doi.org/10.23887/ijssb.v8i4.70221>
- Dimitrijevic, D., Milovanovic, V., & Stancic, V. (2015). The Role of A Company's Internal Control System in Fraud Prevention. *E-Finanse*, 11(3), 34–44.
<https://doi.org/10.1515/fiqf-2016-0117>
- Duska, R., & Whelan, M. (1975). Moral development: A Guide to Piaget and Kohlberg. In *New York*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hock, R. R. (1999). Forty studies that changed psychology : Explorations into the history of

- psychological research. In *Upper Saddle River, N.J.* Prentice Hall.
- Hoffmann, A. O. I., & Birnbrich, C. (2012). investigation in retail banking The impact of fraud prevention on bank-customer relationships An empirical investigation in retail banking. *International Journal of Bank Marketing*, 30(5), 390–407. <https://doi.org/10.1108/02652321211247435>
- Indriani, I., Suroso, A., & Maghfiroh, S. (2016). Penerapan Konsep Fraud Diamond Theory Dalam Mendeteksi Perilaku Fraud. *Simposium Nasional Akuntansi XIX, Lampung*, 1–43. [http://lib.ibs.ac.id/materi/Prosiding/SNA XIX \(19\) Lampung 2016/makalah/116.pdf](http://lib.ibs.ac.id/materi/Prosiding/SNA XIX (19) Lampung 2016/makalah/116.pdf)
- Jaffe, E., & Pasternak, H. (2004). Developing wine trails as a tourist attraction in Israel. *International Journal of Tourism Research*, 6(4), 237–249. <https://doi.org/10.1002/jtr.485>
- Kohlberg, L. (1981). Essays on moral development, vol. 1: The philosophy of moral development. Moral stages and the idea of justice. In *Essays on Moral Development* (Vol. 1).
- Liyanarachchi, G., & Newdick, C. (2009). The impact of moral reasoning and retaliation on whistle-blowing: New Zealand evidence. *Journal of Business Ethics*, 89(1), 37–57. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9983-x>
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. L. (2010). Examining the Link Between Ethical Leadership and Employee Misconduct: The Mediating Role of Ethical Climate. *Journal of Business Ethics*, 95(SUPPL. 1), 7–16. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0794-0>
- Ndege Joseph, O., Albert, O., & Byaruhanga, J. (2015). Effect of Internal Control on Fraud Detection and Prevention in District Treasuries of Kakamega County. *International Journal of Business and Management Invention ISSN*, 4, 47–57. www.ijbmi.org
- Priyanto, A., & Aryati, T. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pendeteksian dan Pencegahan Fraud. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi Dan Keuangan Publik*, 11(2), 89–104.
- 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., & Yulastina, 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>
- Ramamoorti, S. (2008). The Psychology and Sociology of Fraud : Integrating the Behavioral Sciences. *Issues in Accounting Education*, 23(4), 521–533.
- Rest, J. R., Bebeau, M., Thoma, S. J., & Bebeau, M. J. (2000). Postconventional moral thinking : a Neo-Kohlbergian approach Related papers A Neo-Kohlbergian Approach to Morality Research. *Journal of Moral Education*, 29(4). <https://doi.org/10.1080/03057240020015001>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior 15 Edition* (Pearson Education Inc (ed.); Edition 15). Prentice Hall.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi Accounting Informations System 13th ed.* (N. Jersey (ed.); Edisi 13). Person Education Inc.
- Sabrida, A., Br, T., & Bukit, R. B. (2021). The Influence of Internal Control System , Individual Morality , and HR Competency on Fraud Prevention with Good Governance as An Intervening Variables : Study on OPD Deli Serdang Regency , North Sumatra. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5, 122–131.
- Schein, E. H. (2004). Organisation culture and Leadership (3rd Edition). In *John Wiley & Sons*.

Jossey-Bass.

- Setyaningsih, P. R., & Nengzih, N. (2020). Internal control, organizational culture, and quality of information accounting to prevent fraud: Case study from Indonesia's agriculture industry. *International Journal of Financial Research*, 11(4), 316–328. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v11n4p316>
- Shelton, A. M. (2014). *Analysis of Capabilities Attributed to the Fraud Diamond Analysis of Capabilities Attributed to the Fraud Diamond Acct 4018- Senior Honors Seminar*. <https://dc.etsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1211&context=honors>
- 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>
- Sulistiyowati, F. (2007). Pengaruh kepuasan gaji dan kultur organisasi terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi. *Jaai*, 11(1), 47–66. <https://journal.uui.ac.id/JAAI/article/view/388/303>
- Sumendap, P., Hidayat, W., Prabowo, A., Hartono, Sartika, Sari, R. K., Wahyuningrum, F., & Umar, H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Pakar*, Vol. 2(No. 24), Hal. 1-9.
- The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (2013). Internal Control - Integrated Framework Executive Summary. *Coso*, May, 1–20. <https://www.coso.org/Pages/ic.aspx>
- Trevino, L. K. (1986). Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist Model. *The Academy of Management Review*, 11(3), 601. <https://doi.org/10.2307/258313>
- Urumsah, D., Wicaksono, A. P., & Hardinto, W. (2018). Pentingkah Nilai Religiusitas dan Budaya Organisasi Untuk Mengurangi Kecurangan? *Jurnal Akuntansi Multiparadigma JAMAL*, 9(1), 156–172. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18202/jamal.2018.04.9010>
- Welton, R. E., Lagrone, R. M., & Davis, J. R. (1994). *Accounting Education : An International Journal Promoting the moral development of accounting graduate students: an instructional design and assessment Promoting the moral development of accounting graduate students : an instructional design and assessme*. 3(1), 35–50. <https://doi.org/10.1080/09639289400000004>
- Wicaksono, A. P., & Urumsah, D. (2017). Factors Influencing Employees To Commit Fraud in Workplace Empirical Study in Indonesian Hospitals. *Asia Pacific Fraud Journal*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.21532/apfj.001.16.01.01>
- Widiyarta, K., Herawati, N. T., & Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh Kompetensi Aparatur, Budaya Organisasi, Whistleblowing Dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Pemerintah Desa Di Kabupaten Buleleng). *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2).
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud. *The CPA Journal*, 74(12), 38–42.
- Yakup, A. P. (2019). Pengaruh Sektor Pariwisata Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia [Universitas Airlangga]. In *Thesis Ilmu Ekonomi* (Issue 2). <http://ejournal.ihtn.ac.id/index.php/PB/article/view/1723/1455>

- Yatmaja, P. T. (2019). Efektivitas Pemberdayaan Masyarakat Oleh Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) Dalam Mengembangkan Pariwisata Berkelanjutan. *Administratio: Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan*, 10(1), 27–36. <https://doi.org/10.23960/administratio.v10i1.93>
- Yusuf, M., Aswar, Ibrahim, I., Yusdhaniar, & Waty, F. I. (2021). Pengaruh Kompetensi Aparatur, System Pengendalian Intern dan Moralitas Individu terhadap Pencegahan Fraud Dana Desa (Pada Pemerintah Desa Sekecamatan Adonara Tengah). *Jae: Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi*, 6(2), 1–12. <https://doi.org/10.29407/jae.v6i2.15008>