PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *FRAUD* DENGAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM* SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana

RIKA DWINTA

NIM B1031211178

PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Rika Dwinta
NIM	: B1031211178
Jurusan	: Akuntansi
Program Studi	: Akuntansi
Konsentrasi	: Pengauditan
Judul Skripsi	: Pengaruh Pengendalian Internal, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap *Fraud* Dengan *Whistleblowing system* Sebagai Variabel Pemoderasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 30 Juni 2025

Rika Dwinta
B103121178

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Rika Dwinta
NIM	: B1031211178
Jurusan	: Akuntansi
Program Studi	: Akuntansi
Konsentrasi	: Pengauditan
Judul Skripsi	: Pengaruh Pengendalian Internal, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap *Fraud* Dengan *Whistleblowing system* Sebagai Variabel Pemoderasi

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 30 Juni 2025

Rika Dwinta
B1031211178

LEMBAR YURIDIS

PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *FRAUD* DENGAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM* SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI

Penanggung Jawab Yuridis

Rika Dwinta
B1031211178

Jurusan : Akuntansi
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pengauditan
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 07 Juli 2025

Majelis Penguji

No.	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/Bln/ Thn	Tanda Tangan
1.	Ketua Penguji	Dr. Nina Febriana Dosinta, S.E., M.Si. NIP. 198002272006042001	17/07/2025	
2.	Sekretaris Penguji	Syarif M. Helmi, S.E., M.Ak., Ak NIP. 197805172005011003	16/07/2025	
3.	Penguji 1	Gita Desyana, S.E., M.M., Ak. NIP. 197212252000122001	08/07/2025	
4.	Penguji 2	Ibnu Aswat, S.E., M.Ak., Ak. NIP. 198905252022031005	09/07/2025	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, 22 AUG 2025
Koordinator Program Studi Akuntansi

Dr. Khristina Yunita, S.E., M.Si., Ak., CA
NIP. 197906182002122003

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmad dan hidayah -Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul "Pengaruh Pengendalian Internal, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap *Fraud* Dengan *Whistleblowing system* Sebagai Variabel Pemoderasi". Tugas akhir ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Strata-1 pada jurusan akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas tanjungpura pontianak. Penulis menyadari bahwa penelitian ini tidak dapat diselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materi. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapann terimakasih ini terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.si., FCBArb. Selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Ibu Dr. Barkah, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Ibu Dr. Nella Yantiana, S.E., M.M., Ak., CA. Selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Ibu Dr. Khristina Yunita, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Ketua Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak
5. Ibu Dr. Nina Febriana Dosinta, S.E., M. selaku Dosen Pembimbing Akademik dan pembimbing utama yang telah meluangkan waktu dengan sabar dan bijaksana dalam membimbing serta memberikan arahan, nasehat dan semangat sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Syarif M. Helmi, S.E., M.Ak., Ak. selaku dosen pembimbing kedua penulis yang telah memberikan waktu untuk membimbing, memberikan masukan serta motivasi yang bermanfaat bagi penulis dalam menjalankan proses penulisan skripsi.
7. Ibu Gita Desyana, S.E., M.M., Ak. Selaku Dosen Penguji pertama yang telah memberikan saran dan masukkan untuk memperbaiki skripsi sehingga menjadi lebih baik.
8. Ibu Amanah Hijriah, S.E., MSA Selaku Dosen Penguji Kedua yang telah memberikan saran dan masukkan untuk perbaiki skripsi sehingga menjadi lebih baik.
9. Seluruh jajaran Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peneliti.
10. Para Staf Akademik, Tata Usaha dan Staf Perpustakaan serta semua pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang telah banyak membantu proses perkuliahan sampai pada penyelesaian tugas akhir ini.

11. Kedua orangtua tersayang penulis Bapak Tayeb dan ibu Isnaniah. Terima kasih atas do'a, pengorbanan, cinta, motivasi, kepercayaan, semangat serta dukungan dalam hidup penulis. Kalian berdua sangat bearti dalam kehidupan penulis. Sehat selalu dan semoga Allah memberikan umur yang panjang dan hidup yang lebih lama lagi. Dukungan Mamak dan bapak harus selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup penulis.
12. Saudara kandung penulis, Erliana dan Ryan Hidayat terimaksih selalu memberikan dukungan serta motivasi sehingga penulis bisa sampai ke tahap ini. Semoga Allah selalu memberkahi setiap jalan dan diberikan kesehatan selalu.
13. Untuk kakek yusuf dan nenek fatimah terima kasih selalu mendoakan penulis dalam setiap hal dikehidupan penulis.
14. Untuk Derajak family terima kasih atas dukungan dan doa yang selalu diberikan kepada penulis
15. Teruntuk Maulidya, Ria Aura dan Nurdea Apriana sahabat penulis dari SMP yang telah membersamai penulis dari awal perkuliahan tanpa henti. Terima kasih selalu memberikan semangat dan dorongan yang luar biasa kepada penulis disaat penulis sedih maupun senang.
16. Teruntuk teman-teman Muslimah terima kasih telah membersamai penulis dari SMA hingga saat ini. Terima kasih atas segala semangat, doa, dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis.
17. Teruntuk Ainna, Syania, Risma, Delvina, Cia, Rizkiana, Romi, Rosi, Yuni dan Widia terima kasih telah membersamai penulis hingga saat ini. Terima kasih atas segala semangat, doa dan motivasi yang telah diberikan serta menjadi bagian penting selama penulis tinggal dan hidup diperantauan.
18. Teruntuk Mutia dan cinda terima kasih telah membantu, membersamai dan men-support walaupun baru kenal 3 tahun terakhir ini bagi penulis sudah seperti sahabat
19. Teruntuk teman-teman asrama terima kasih telah membersamai penulis selama tinggal diasrama, terima kasih atas segala semangat, bantuan, doa dan motivasi yang diberikan selama penulis tinggal diasrama.
20. Teruntuk Imel, Cindy, Ica, dan Dela terimakasih sudah menjadi teman penulis dan saling membantu dari Maba.
21. Teman-teman Akuntansi Universitas Tanjungpura yang telah membersamai selama perkuliahan serta memberikan semangat dalam penulisan skripsi.
22. Untuk seseorang yang selalu sabar dan tidak bisa penulis sebutkan namanya terima kasih telah menemani, memberikan semangat, dukungan dan doa.
23. Serta orang-orang yang pernah mampir dikehidupan penulis terima kasih atas segala semangat dan motivasi yang diberikan kepada penulis.
24. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi baik berupa doa,

kontribusi, dukungan, semangat dan kerja samanya hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik

25. Kepada diri saya sendiri yang telah sekuat dan setangguh ini dalam pembuatan skripsi ini serta selalu bersyukur dan tersenyum.

Pontianak, 30 juni 2025

Rika Dwinta
B1031211178

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *FRAUD* DENGAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM* SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI

RIKA DWINTA
AKUNTANSI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh pengendalian internal, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud* di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang, serta menilai peran *whistleblowing system* sebagai variabel pemoderasi. Analisis data menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner dan teknik purposive sampling kepada 63 PNS. Uji *moderated regression analysis* dilakukan menggunakan SPSS. Hasil menunjukkan bahwa pengendalian internal dan kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*, sedangkan Budaya Organisasi terbukti berpengaruh signifikan. Selanjutnya, *whistleblowing system* gagal memoderasi pengaruh pengendalian internal dan kompetensi, tetapi berhasil memoderasi efektivitas Budaya organisasi.

Kata Kunci: Pengendalian Internal, Kompetensi, Budaya organisasi, *Fraud, Whistleblowing System*

THE EFFECT OF INTERNAL CONTROL, COMPETENCE AND AGENCY CULTURE ON *FRAUD* WITH THE *WHISTLEBLOWING SYSTEM* AS A MODERATING VARIABLE

RIKA DWINTA
ACCOUNTING

ABSTRACT

This study aims to evaluate the effect of internal control, competence, and agency culture on fraud prevention in the Ketapang Regency Education Office environment, and assess the role of the whistleblowing system as a moderating variable. Data analysis using quantitative methods with questionnaires and purposive sampling techniques to 63 civil servants. The moderated regression analysis test was conducted using SPSS. The results show that internal control and competence do not have a significant effect on fraud prevention, while agency culture is proven to have a significant effect. Furthermore, the whistleblowing system failed to moderate the effect of internal control and competence, but successfully moderated the effectiveness of agency culture.

Keywords: Internal Control, Competence, Agency Culture, Fraud, Whistleblowing System

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *FRAUD* DENGAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM* SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI

RINGKASAN SKRIPSI

1. Latar Belakang dan Tujuan Penelitian

Fraud merupakan tindakan penipuan atau penyimpangan yang merugikan pihak lain dan dapat terjadi di berbagai sektor, termasuk pemerintahan. Di Indonesia, korupsi masih menjadi permasalahan sistemik yang melemahkan akuntabilitas publik, termasuk di sektor pendidikan. Salah satu kasus menonjol terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang tahun 2023, terkait penyalahgunaan Dana Alokasi Khusus (DAK) fisik. Upaya pencegahan *fraud* menjadi sangat penting, terutama melalui penguatan pengendalian internal, peningkatan kompetensi pegawai, dan pembentukan budaya organisasi yang etis. Namun, efektivitas ketiganya sering kali tidak maksimal jika tidak didukung oleh mekanisme pelaporan yang aman dan terpercaya. *Whistleblowing system* hadir sebagai solusi pelaporan internal yang memperkuat deteksi dan pencegahan kecurangan. Berbagai penelitian menunjukkan hasil yang beragam terkait efektivitas pengendalian internal, kompetensi, budaya organisasi, dan *whistleblowing system* terhadap *fraud*. Inkonsistensi ini menunjukkan perlunya penelitian lanjutan yang mengkaji peran *whistleblowing system* sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini berfokus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang, dengan tujuan menganalisis pengaruh pengendalian internal, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap *fraud*, serta mengevaluasi *whistleblowing system* sebagai penguat hubungan antarvariabel tersebut.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh pengendalian internal, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud*, serta peran *whistleblowing system* sebagai variabel pemoderasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner online dan offline dari 63 pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang, yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria tertentu. Jenis data yang digunakan adalah data primer, diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Instrumen penelitian dievaluasi menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Skala Likert digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui tahapan: analisis deskriptif, pengujian asumsi klasik (normalitas, linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta regresi linier berganda dan Moderated Regression Analysis (MRA) untuk menguji efek moderasi *whistleblowing system*. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji T, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

3. Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal dan kompetensi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud* di Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang. Sebaliknya, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan dalam menurunkan potensi *fraud*. Selain itu, *whistleblowing system* tidak mampu memoderasi hubungan antara pengendalian internal maupun kompetensi dengan pencegahan *fraud*. Namun, *whistleblowing system* berhasil memoderasi pengaruh budaya organisasi

4. Kesimpulan

Pencegahan *fraud* tidak cukup hanya mengandalkan pengendalian internal atau kompetensi pegawai, melainkan memerlukan budaya organisasi yang kuat dan sistem pelaporan (*whistleblowing*) yang aman serta terpercaya. *Whistleblowing system* akan efektif jika didukung oleh budaya kerja yang terbuka dan menjunjung tinggi integritas.

Saran bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang mencakup peningkatan evaluasi sistem pengendalian internal, pelatihan anti-*fraud* berbasis etika, penguatan budaya integritas, serta pengembangan sistem *whistleblowing* dengan perlindungan pelapor.

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan etis dan transparansi anggaran, menggunakan pendekatan campuran (mixed method), serta memperluas penelitian ke organisasi atau wilayah lain untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI iii
UCAPAN TERIMA KASIH iv
ABSTRAK vii
RINGKASAN SKRIPSI ix
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi
BAB I PENDAHULUAN 1
1. 1 Latar belakang 1
1. 2 Batasan Masalah 5
1. 3 Rumusan Masalah 5
1. 4 Tujuan penelitian 6
1. 5 Konstribusi Penelitian 7
1.5. 1 Konstribusi Teoritis 7
1.5. 2 Konstribusi Praktis 7
1. 6 Gambaran Kontekstual Penelitian 7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 9
2. 1 Landasan Teori 9
2.1. 1 Teori *Farud triangle* 9
2.1. 2 Pengendalian internal 10
2.1. 3 Kompetensi 11
2.1. 4 Budaya Organisasi 12
2.1. 5 *Whisblowing system* 15
2.1. 6 *Fraud* 16
2. 2 Kajian Empiris 17

2. 3 Kerangka Konseptual 23
2. 4 Pengembangan Hipotesis 24
BAB III METODE PENELITIAN 28
3. 1 Bentuk penelitian 28
3. 2 Tempat Dan Waktu Penelitian 28
3. 3 Data 28
3. 4 Populasi Dan Sampel 29
3.4. 1 Populasi 29
3.4. 2 Sampel 29
3. 5 Teknik Pengumpulan Data 30
3. 6 Variabel dan Indikator Penelitian 31
3. 7 Metode analisis 33
3.7. 1 Analisis Deskriptif Data 34
3.7. 2 Uji Instrumen Penelitian 35
3.7. 3 Uji asumsi klasik 36
3.7. 4 Analisis Regresi Moderasi 37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 40
4. 1 Hasil Penelitian 40
4.1. 1 Karakteristik Responden 40
4.1. 2 Uji Instrumen Penelitian 42
4.1. 3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian 47
4.1. 4 Uji Asumsi Klasik 56
4.1. 5 Moderated Regression Analysis (MRA) 60
4. 2 Pembahasan 67
4.2. 1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud* ... 67
4.2. 2 Pengaruh Kompetensi terhadap Pencegahan *Fraud* 68
4.2. 3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan *Fraud* 69
4.2. 4 Moderasi *Whistleblowing system* terhadap Pengaruh Pengendalian Internal 70

4.2. 5 Moderasi *Whistleblowing system* terhadap Pengaruh Kompetensi 71
4.2. 6 Moderasi *Whistleblowing system* terhadap Pengaruh Budaya Organisasi 72
BAB V PENUTUP 73
5. 1 Kesimpulan 73
5. 2 Saran 74
DAFTAR PUSTAKA 75
LAMPIRAN 83

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahuluan 18
Tabel 3. 1 Tingkat Indikator dengan Skala Likert 35
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden..... 40
Tabel 4. 2 Data Tingkat Pendidikan responden 41
Tabel 4. 3 Masa Kerja Responden DAFTAR PUSTAKA..... 41
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Pengendalian Internal (X_1)..... 43
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X_2)..... 43
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Organisasi (X_3)..... 44
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas *Whistleblowing system* (Z)..... 45
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas *Fraud* (Y) 45
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas..... 46
Tabel 4. 10 Tanggapan Mengenai Variabel Pengendalian Internal..... 48
Tabel 4. 11 Tanggapan Mengenai Variabel Kompetensi..... 49
Tabel 4. 12 Tanggapan Mengenai Variabel Budaya Organisasi 51
Tabel 4. 13 Tanggapan Mengenai Variabel *Whistleblowing System* 53
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)..... 57
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinieritas 58
Tabel 4. 16 Hasil Uji Linieritas 59
Tabel 4. 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas 59
Tabel 4. 18 Hasil Uji F Sebelum Moderasi 61
Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi Sebelum Moderasi..... 62
Tabel 4. 20 Hasil Uji Regresi Berganda Sebelum Moderasi 63
Tabel 4. 21 Hasil Uji F Variabel Moderasi 64
Tabel 4. 22 Hasil Uji koefisien Determinasi Vaariabel Moderasi..... 65
Tabel 4. 23 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Moderasi 66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual 24

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Penelitian Dan Penyebaran Kuesioner 83
Lampiran 2 Surat izin Penelitian dan Penyebaran Kuesioner 84
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian 85
Lampiran 4 Tabulasi Kuesioner 88
Lampiran 5 Uji Validitas 91
Lampiran 6 Uji Reliabilitas 93
Lampiran 7 Uji Normalitas 94
Lampiran 8 Uji Multinieritas 95
Lampiran 9 Uji Linieritas 96
Lampiran 10 Uji Heteroskedastisitas 98
Lampiran 11 Uji F, koefisien determinasi dan Uji T sebelum Moderasi 99
Lampiran 12 Uji F, koefisien determinasi dan Uji T sesudah Moderasi 100

BAB I
PENDAHULUAN

1. 1 Latar belakang

Fraud merujuk pada tindakan penipuan, manipulasi, atau tindakan melanggar hukum lainnya yang dilaksanakan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan secara tidak jujur dan dapat merugikan pihak lain (Albrecht, 2020). *Fraud* dapat terjadi di berbagai bidang, termasuk keuangan, bisnis, pemerintahan, dan sektor lainnya. Beberapa contoh umum dari *fraud* meliputi pemalsuan dokumen, penggelapan, manipulasi laporan keuangan, korupsi, pencurian identitas, *money laundering*, penipuan asuransi, dan penipuan kartu kredit. *Fraud* dapat memiliki dampak yang merugikan, baik secara finansial maupun reputasi, baik bagi individu maupun Organisasi (Albrecht et al., 2020). Korupsi tetap menjadi permasalahan kronis yang menghambat kemajuan berbagai organisasi pemerintah di Indonesia, mencerminkan tantangan mendalam dalam tata kelola dan akuntabilitas publik (*Transparency International*, 2024). Oleh karena itu, pencegahan *fraud* menjadi sangat penting dalam berbagai konteks, termasuk dalam lembaga keuangan baik pemerintahan, dan sektor lainnya.

Untuk mencegah dan mendeteksi *fraud*, biasanya organisasi mengimplementasikan berbagai strategi, seperti meningkatkan pengawasan internal, mengadopsi kebijakan dan prosedur anti-*fraud* yang ketat, memberikan pelatihan kepada karyawan terkait dengan tanda- tanda potensial dari *fraud*, serta menggunakan teknologi canggih untuk mendeteksi pola dan anomali yang mencurigakan (Ramdany et al., 2021). Pada tingkat yang lebih luas, lembaga pemerintah sering kali memperkenalkan undang-undang dan regulasi anti-*fraud* yang ketat serta meningkatkan penegakan hukum untuk mengurangi insiden *fraud* di Masyarakat (Taufik & Nasir, 2020). Dengan adanya upaya pencegahan dan deteksi *fraud* yang efektif, diharapkan dapat mengurangi risiko dan dampak negatif dari tindakan *fraud* bagi individu dan masyarakat secara keseluruhan.

Pencegahan kecurangan di dalam Organisasi atau badan pemerintah adalah salah satu fungsi utama pengendalian internal. Memverifikasi keakuratan dan

kesesuaian laporan keuangan Organisasi dengan standar yang relevan dan menetapkan prosedur pengendalian internal yang tepat adalah tanggung jawab pengendalian internal (Widyawati et al., 2023). Selain itu, kontrol internal bertanggung jawab dalam mencegah terjadinya kecurangan yang di dukung audit internal dalam tugas mengevaluasi pengendalian internal sehingga bisa mendekteksi kecurangan yang dapat merugikan sektor publik dan memengaruhi penerimaan negara, terutama dari pajak. Menurut (Adawiyah et al., 2023), *whistleblowing system* memperkuat efektivitas pengendalian internal dalam mencegah *fraud* dengan memungkinkan pelaporan dini atas penyimpangan. Hal ini diperkuat oleh (Hidayah & Nurcahya, 2022), (Putra et al., 2022) serta (Adawiyah et al., 2023) yang mengindikasikan bahwa *whistleblowing system* secara signifikan meningkatkan peran pengendalian internal dalam mendeteksi dan mencegah kecurangan. Sehingga efektivitas pengendalian internal dapat diperkuat dengan adanya *whistleblowing system* sebagai mekanisme pelaporan kecurangan dari dalam Organisasi.

Kompetensi pegawai merujuk terhadap gabungan wawasan, kemampuan, dan perilaku yang dimiliki seseorang, dalam melaksanakan tugas dengan cara profesional serta selaras dengan ketentuan yang berlaku (Dewi et al., 2022). Dalam mencegah *fraud*, kompetensi pegawai merupakan salah satu aspek krusial yang perlu diperhatikan. Pegawai yang kompeten dinilai lebih mampu menjalankan fungsi pekerjaannya dengan baik dan turut serta dalam mengurangi risiko terjadinya kecurangan. Namun, pada praktiknya, kompetensi saja belum cukup untuk mendeteksi atau mengungkap penyimpangan yang tersembunyi, terutama dalam lingkungan kerja yang minim transparansi (Cahyani et al., 2022). Oleh karena itu, *whistleblowing system* dibutuhkan sebagai mekanisme pelaporan yang aman dan anonim untuk mendorong keberanian pegawai dalam melaporkan tindakan *fraud*. Dengan adanya sistem *whistleblowing*, pengaruh kemampuan dalam mencegah kecurangan dapat diperkuat. Penelitian yang pernah dilakukan oleh (Manurung & Kristanti, 2024), (Wahyuni & Nova, 2019) dan (Mutmainah, 2022) mendukung bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap

pencegahan *fraud*, dan efektivitasnya akan lebih optimal apabila didukung oleh sistem pelaporan internal yang efektif.

Nilai-nilai organisasi adalah sekumpulan norma, nilai, serta kebiasaan yang diikuti Bersama di dalam sebuah organisasi dan memengaruhi cara pegawai berperilaku (Jeandry & Mokoginta, 2021). Budaya yang solid dan konstruktif mampu membangun suasana kerja yang menjunjung tinggi kejujuran, keterbukaan, serta kepatuhan terhadap aturan, sehingga mampu mendorong perilaku antikorupsi dan mencegah terjadinya *fraud* (Kuswati, 2023). Namun, nilai-nilai organisasi yang positif saja mungkin belum memadai tanpa didukung oleh mekanisme pengawasan yang memungkinkan pegawai melaporkan pelanggaran secara aman. Oleh karena itu, *whistleblowing system* diperlukan sebagai sistem pelaporan yang dapat memperkuat dampak budaya organisasi dalam mencegah kecurangan. Penelitian oleh (Kuswati, 2023), (Tripermata et al., 2021) serta (Rustiyaningsih, 2023) mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap pencegahan *fraud*, dan dampaknya akan semakin kuat jika diimbangi dengan sistem pelaporan yang mendukung keterbukaan dan akuntabilitas.

Kasus-kasus *fraud* di sektor publik Indonesia terus mengalami peningkatan dan menimbulkan kerugian besar terhadap keuangan negara serta kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Salah satu strategi yang terbukti efektif adalah penerapan *whistleblowing* system, yakni mekanisme pelaporan pelanggaran oleh pihak internal organisasi secara rahasia dan aman (Nwakeze et al., 2023). Berdasarkan Komite Nasional Kebijakan Governance (2008), *whistleblowing* didefinisikan sebagai pelaporan atas Tindakan pelanggaran atau perilaku merugikan organisasi kepada pihak yang berwenang untuk menindaklanjuti laporan tersebut. Penelitian (Wahyuni & Nova, 2019) mengungkapkan bahwa penerapan *whistleblowing system* yang efektif, dengan dukungan perlindungan pelapor dan sistem pelaporan yang jelas, dapat mendorong individu untuk lebih berani dalam melaporkan kecurangan, serta menciptakan budaya kejujuran dan transparansi dalam organisasi.

Penelitian (Wahyuni & Nova, 2019) menunjukkan jika intensi *whistleblowing* berperan penting dalam pencegahan *fraud*, terutama jika didukung oleh kompetensi yang positif terhadap perilaku etis serta budaya organisasi yang kuat. Dalam kerangka Theory of Planned Behavior, *whistleblowing* muncul sebagai hasil dari sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan oleh individu. Sikap positif pada praktik *whistleblowing* dapat meningkatkan keinginan seseorang demi melaporkan pelanggaran, yang pada akhirnya berdampak pada upaya pencegahan *fraud* secara menyeluruh. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Hidayah & Nurcahya, 2022) menjelaskan bahwa *whistleblowing system* telah menjadi alat yang efektif dalam mendukung audit investigatif guna mengungkap praktik-praktik kecurangan. Dengan adanya sistem pelaporan yang terstruktur dan perlindungan terhadap pelapor, organisasi dapat mencegah penyimpangan sejak dini.

Dinas Pendidikan, merupakan lembaga yang memiliki peran krusial dalam membangun karakter nasional serta meningkatkan mutu sumber daya manusia. Namun, ironisnya, berbagai kasus korupsi terus mencoreng citra sektor pendidikan, termasuk yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang, mengindikasikan adanya kelemahan sistemik dalam pengendalian internal dan pengawasan.

Dalam Kompas.com terdapat kasus korupsi yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang. Salah satu contoh yang paling menonjol adalah skandal korupsi yang terjadi pada tahun 2023, di mana dana alokasi khusus (DAK) fisik menjadi objek praktik permintaan yang melanggar hukum oleh sejumlah personel Dinas Pendidikan. Tindakan ini tidak hanya mencerminkan penyalahgunaan wewenang dan kurangnya integritas, tetapi juga menimbulkan anomali yang pada akhirnya merugikan negara dan menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan di Kabupaten Ketapang. Kondisi ini menggaris bawahi perlunya investigasi mendalam terhadap faktor-faktor yang berkontribusi terhadap terjadinya korupsi di Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang, serta upaya perbaikan sistem guna mencegah terjadinya peristiwa serupa di masa depan..

Penelitian tentang pencegahan *fraud* melalui pengendalian internal, kompetensi, Budaya Organisasi, dan *whistleblowing system* menunjukkan inkonsistensi. Pengendalian internal berpengaruh signifikan dalam penelitian (Suasri, 2025). Kompetensi dan Budaya Organisasi juga menunjukkan hasil bertolak belakang, kompetensi berpengaruh signifikan, budaya tidak berpengaruh dalam penelitian (Anlilua et al., 2023) dan (Putri et al., 2024). Terkait *whistleblowing system*, beberapa penelitian menemukan bahwa *whistleblowing system* tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud* (Suasri, 2025). Penelitian ini bertujuan mengisi gap dengan mengkaji dampak Pengendalian internal, kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap *fraud*, serta menguji peran *whistleblowing system* sebagai variabel pemoderasi, untuk memberikan kontribusi yang lebih komprehensif.

1. 2 Batasan Masalah

Batasan Masalah adalah pembatasan cakupan masalah yang. ditetapkan akibat keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti, di mana beberapa permasalahan yang telah dikenali mungkin tidak semuanya dapat diteliti. secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu ditetapkan batasan dalam penelitian agar fokus penelitian tetap terjaga dan tidak meluas. Maka dalam penelitian ini, untuk mencegah salah pengertian dalam pemahaman dan interpretasi, fokus penelitian akan terbatas pada eksplorasi mengenai pengaruh Pengendalian Internal, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap *Fraud* dengan *Whistleblowing system* sebagai Variabel Pemoderasi.

1. 3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah mengenai pengaruh efektivitas pengendalian internal, kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap *fraud* dengan sistem *whistleblowing* sebagai variabel pemoderasi dapat dirancang sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* di Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap pencegahan *fraud* di Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang?

3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap pencegahan *fraud* di Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang?
4. Bagaimana pengaruh *whistleblowing* dapat memoderasi hubungan antara Pengendalian Internal dan pencegahan *fraud* di Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang?
5. Bagaimana pengaruh *whistleblowing* dapat memoderasi hubungan antara kompetensi auditor dan pencegahan *fraud* di Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang?
6. Bagaimana pengaruh *whistleblowing* dapat memoderasi hubungan antara Budaya Organisasi dan pencegahan *fraud* di Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang?

1. 4 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian yang membahas pengaruh pengendalian internal, kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap *fraud* dengan sistem *whistleblowing* sebagai variabel pemoderasi meliputi hal-hal berikut:

1. Untuk menguji pengaruh pengendalian internal mempengaruhi pencegahan *fraud* di Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang.
2. Untuk menguji pengaruh kompetensi mempengaruhi pencegahan *fraud* di Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang.
3. Untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi mempengaruhi pencegahan *fraud* di Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang.
4. Untuk menguji pengaruh sistem *whistleblowing* memoderasi pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* di Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang.
5. Untuk menguji pengaruh sistem *whistleblowing* memoderasi pengaruh kompetensi terhadap pencegahan *fraud* di Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang.
6. Untuk menguji pengaruh sistem *whistleblowing* memoderasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap pencegahan *fraud* di Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang.

1. 5 Konstribusi Penelitian

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan kontribusi praktis, sebagai berikut:

1.5. 1 Konstribusi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam bidang pengauditan akuntansi sektor publik, khususnya mengenai pencegahan *fraud* pada organisasi pemerintah daerah. Dengan mengintegrasikan tiga faktor penting yaitu pengendalian internal, kompetensi dan budaya organisasi serta memasukkan *whistleblowing* sebagai variabel moderasi, penelitian ini memperkaya literatur akademik dengan model yang lebih komprehensif dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi pencegahan *fraud*. Secara teoritis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan pencegahan *fraud* tidak hanya bergantung pada sistem formal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai moral yang dimiliki oleh individu dalam organisasi, seperti yang tercermin dalam konteks Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang.

1.5. 2 Konstribusi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang dalam memperkuat sistem pengawasan internal dan membangun lingkungan kerja yang mendukung transparansi serta integritas. Dengan adanya temuan bahwa *whistleblowing* memperkuat hubungan antara pengendalian internal, kompetensi dan budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud*, maka pihak dinas dapat melakukan pelatihan dan pembinaan moral bagi pegawai, serta memastikan adanya saluran pelaporan yang aman dan dapat dipercaya. Penerapan temuan ini diharapkan mampu meningkatkan akuntabilitas dan kepercayaan publik terhadap pengelolaan anggaran pendidikan di Kabupaten Ketapang.

1. 6 Gambaran Kontekstual Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang, sebuah organisasi pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab besar dalam pengelolaan dana pendidikan. Tingginya kompleksitas dan besarnya anggaran

menjadikan organisasi ini rentan terhadap potensi kecurangan (*fraud*). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengendalian internal, kompetensi dan budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud*, dengan mempertimbangkan peran *whistleblowing system* sebagai faktor moderasi. Konteks ini penting untuk memperkuat integritas dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan pendidikan di Kabupaten Ketapang.