

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum

4.1.1. Deskripsi Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini, sampel terdiri dari karyawan yang bekerja di 74 perusahaan perbankan di DKI Jakarta. Setiap perusahaan diwakili oleh satu karyawan yang menjadi subjek untuk mengisi kuesioner. Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden di lapangan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pandangan langsung dari karyawan yang berada di posisi yang relevan terkait dengan whistleblowing system, audit internal, budaya organisasi, dan upaya pencegahan kecurangan keuangan dalam konteks perbankan.

Berikut adalah data dari kuesioner yang disebar dan berhasil dikumpulkan oleh peneliti pada penelitian ini:

Table 4.1. Hasil Pengumpulan Kuesioner

| Keterangan | Kuesioner yang Disebar | Kuesioner yang Kembali | Persentase |
|--------------------------------|------------------------|------------------------|------------|
| Karyawan Perbankan DKI Jakarta | 62 | 51 | 82,25% |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Dalam perhitungan sebelumnya, rumus Slovin merekomendasikan jumlah sampel sebanyak 43 dari total populasi 72. Jumlah kuesioner yang disebar adalah 62, dan jumlah yang kembali adalah 51. Dengan demikian, jumlah kuesioner yang kembali ini lebih dari cukup untuk keperluan analisis statistik sesuai dengan metode yang telah direncanakan. Hal ini memungkinkan penelitian untuk memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi dalam hasil analisis, serta memberikan representasi yang lebih akurat terhadap populasi yang diteliti.

4.1.2. Deskripsi Identitas Responden

Data identitas pada penelitian ini didasarkan pada jenis kelamin, jabatan, dan juga lama bekerja di perusahaan perbankan DKI Jakarta tersebut. Data identitas tersebut berdasarkan pengembalian kuesioner adalah:

Table 4.2. *Data identitas responden – Jenis Kelamin*

| Keterangan | Jumlah | Persentase |
|-------------------|---------------|-------------------|
| Laki – Laki | 31 | 60,78% |
| Perempuan | 20 | 39,22% |
| Total | 51 | 100% |

Sumber: Data responden yang diolah peneliti, 2024

Jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan. Jumlah responden laki-laki adalah 31 responden dengan persentase 60,78% dan responden perempuan adalah 20 dengan persentase 39,22%.

Table 4.3. *Data identitas responden – Jabatan*

| Keterangan | Jumlah | Persentase |
|-------------------|---------------|-------------------|
| Kepala Kantor | 4 | 7,84% |
| Kepala Bagian | 7 | 13,73% |
| Staff | 40 | 78,43% |
| Total | 51 | 100% |

Sumber: Data responden yang diolah peneliti, 2024

Dari 51 kuesioner yang kembali, jumlah responden terdiri dari 3 (tiga) jabatan yaitu Kepala Kantor, Kepala Bagian, dan Staff. Jumlah responden Kepala Kantor adalah 4 responden dengan persentase 7,84%, jumlah responden Kepala Bagian adalah 7 responden dengan persentase 13,73%, dan jumlah responden Staff adalah 40 responden dengan persentase 78,43%. Jumlah responden dengan jabatan Staff adalah yang paling tinggi.

Table 4.4. *Data identitas responden – Lama Bekerja*

| Keterangan | Jumlah | Persentase |
|-------------------|---------------|-------------------|
| 1 – 3 Tahun | 26 | 50,98% |
| 3 – 5 Tahun | 13 | 25,49% |
| 5 – 10 Tahun | 7 | 13,73% |
| > 10 Tahun | 5 | 9,80% |
| Total | 51 | 100% |

Sumber: Data responden yang diolah peneliti, 2024

Jumlah responden dengan lama bekerja 1 – 3 Tahun adalah 26 responden dengan persentase 50,98%, lama bekerja 3 – 5 Tahun adalah 13 responden dengan persentase 25,49%, lama bekerja 5 – 10 Tahun adalah 7 responden dengan persentase 13,73%, dan lama bekerja > 10 Tahun (lebih dari sepuluh tahun) adalah 5 responden dengan persentase 9,80%. Jumlah ini sesuai dengan total 51 kuesioner yang kembali.

4.2. Uji Prasyarat Analisis

4.2.1. Uji Kualitas Data

4.2.1.1. Uji Validitas

Pengujian validitas kuesioner adalah tahap krusial dalam penilaian untuk memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan mampu mengukur konsep atau variabel yang diinginkan. Dalam konteks penelitian ini, kuesioner telah diperiksa sebelumnya dengan melibatkan 30 responden, dan nilai kritis (r tabel) yang digunakan adalah 0.361 pada tingkat signifikansi tertentu. Hasilnya menunjukkan bahwa dari total 50 pertanyaan yang diajukan, semua pertanyaan dianggap valid karena nilai korelasi (r hitung) melebihi nilai kritis (r tabel). Hal ini menegaskan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner mampu secara efektif mengukur variabel yang dimaksud dalam penelitian ini (Ghozali, 2021).

Validitas kuesioner yang tinggi memastikan bahwa instrumen penelitian dapat mengungkap informasi yang relevan dan akurat mengenai variabel yang

diteliti: *whistleblowing system*, audit internal, budaya organisasi, dan pencegahan kecurangan keuangan. Hasil uji validitas ini memberikan dasar yang kuat bagi peneliti untuk melanjutkan ke tahap analisis data berikutnya dengan keyakinan bahwa kuesioner dapat mengukur apa yang akan diukur, sehingga meningkatkan kepercayaan pada hasil penelitian dan kesimpulannya. Pada penelitian ini, terdapat 51 responden penelitian dan df 49 dengan r tabel sebesar 2,76. Berikut adalah hasil uji validitas untuk masing-masing variabel.

Table 4.5. Hasil Uji Validitas Whistleblowing System

| No | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----|----------|---------|------------|
| 1 | 0,640 | 0,276 | Valid |
| 2 | 0,673 | 0,276 | Valid |
| 3 | 0,692 | 0,276 | Valid |
| 4 | 0,613 | 0,276 | Valid |
| 5 | 0,518 | 0,276 | Valid |
| 6 | 0,471 | 0,276 | Valid |
| 7 | 0,509 | 0,276 | Valid |
| 8 | 0,559 | 0,276 | Valid |
| 9 | 0,688 | 0,276 | Valid |
| 10 | 0,681 | 0,276 | Valid |
| 11 | 0,725 | 0,276 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa ke-11 pertanyaan yang terkait dengan variabel *whistleblowing system* memperoleh nilai r hitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r tabel yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dalam variabel ini secara efektif mampu mengukur aspek yang dimaksud. Dengan demikian, semua pertanyaan tersebut memenuhi standar validitas yang telah ditetapkan, yang mengindikasikan bahwa data yang dikumpulkan dari responden dapat dianggap relevan dan dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Table 4.6. Hasil Uji Validalitas Audit Internal

| No | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----|----------|---------|------------|
| 1 | 0,587 | 0,276 | Valid |
| 2 | 0,616 | 0,276 | Valid |
| 3 | 0,611 | 0,276 | Valid |
| 4 | 0,539 | 0,276 | Valid |
| 5 | 0,516 | 0,276 | Valid |
| 6 | 0,603 | 0,276 | Valid |
| 7 | 0,543 | 0,276 | Valid |
| 8 | 0,661 | 0,276 | Valid |
| 9 | 0,552 | 0,276 | Valid |
| 10 | 0,602 | 0,276 | Valid |
| 11 | 0,621 | 0,276 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa ke-11 pertanyaan yang terkait dengan variabel audit internal memperoleh nilai r hitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r tabel yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dalam variabel ini efektif dalam mengukur aspek yang dimaksud. Dengan demikian, semua pertanyaan tersebut memenuhi kriteria validitas yang telah ditetapkan, yang menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan dari responden dapat dianggap relevan dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Table 4.7. Hasil Uji Validalitas Budaya Organisasi

| No | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----|----------|---------|------------|
| 1 | 0,528 | 0,276 | Valid |
| 2 | 0,661 | 0,276 | Valid |
| 3 | 0,613 | 0,276 | Valid |
| 4 | 0,604 | 0,276 | Valid |
| 5 | 0,636 | 0,276 | Valid |

| No | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----|----------|---------|------------|
| 6 | 0,651 | 0,276 | Valid |
| 7 | 0,670 | 0,276 | Valid |
| 8 | 0,678 | 0,276 | Valid |
| 9 | 0,510 | 0,276 | Valid |
| 10 | 0,616 | 0,276 | Valid |
| 11 | 0,558 | 0,276 | Valid |
| 12 | 0,589 | 0,276 | Valid |
| 13 | 0,636 | 0,276 | Valid |
| 14 | 0,679 | 0,276 | Valid |
| 15 | 0,618 | 0,276 | Valid |
| 16 | 0,702 | 0,276 | Valid |
| 17 | 0,594 | 0,276 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa ke-17 pertanyaan yang terkait dengan variabel budaya organisasi memperoleh nilai r hitung yang lebih tinggi daripada nilai r tabel yang ditetapkan. Ini mengindikasikan bahwa setiap pertanyaan dalam variabel ini mampu mengukur dengan baik aspek yang dimaksud. Oleh karena itu, semua pertanyaan tersebut memenuhi kriteria validitas yang telah ditetapkan, yang menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan dari responden dapat dianggap relevan dan dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Table 4.8. Hasil Uji Validitas Pencegahan Kecurangan Keuangan

| No | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----|----------|---------|------------|
| 1 | 0,559 | 0,276 | Valid |
| 2 | 0,688 | 0,276 | Valid |
| 3 | 0,559 | 0,276 | Valid |
| 4 | 0,688 | 0,276 | Valid |
| 5 | 0,681 | 0,276 | Valid |

| No | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----|----------|---------|------------|
| 6 | 0,725 | 0,276 | Valid |
| 7 | 0,587 | 0,276 | Valid |
| 8 | 0,681 | 0,276 | Valid |
| 9 | 0,725 | 0,276 | Valid |
| 10 | 0,587 | 0,276 | Valid |
| 11 | 0,587 | 0,276 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa ke-11 pertanyaan yang terkait dengan variabel pencegahan kecurangan keuangan memperoleh nilai r hitung yang lebih tinggi daripada nilai r tabel yang ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dalam variabel ini dapat secara efektif mengukur aspek yang dimaksud. Dengan demikian, semua pertanyaan tersebut memenuhi standar validitas yang telah ditetapkan, menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan dari responden dapat dianggap relevan dan dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut dalam konteks penelitian ini.

4.2.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur sejauh mana hasil pengukuran dari instrumen atau metode yang sama akan menghasilkan data yang konsisten dan dapat diandalkan dari waktu ke waktu atau dalam situasi yang berbeda. Ini penting dalam penelitian karena memastikan bahwa instrumen atau metode yang digunakan memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya (Sugiyono, 2019).

Dalam konteks reliabilitas kuesioner, sebuah kuesioner dianggap handal jika jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sama tetap konsisten dari waktu ke waktu atau dalam situasi yang berbeda. Artinya, jika seseorang menjawab kuesioner pada waktu yang berbeda atau dalam kondisi yang berbeda, jawaban mereka terhadap pertanyaan yang sama seharusnya tidak berubah secara signifikan. Reliabilitas yang tinggi

menunjukkan bahwa kuesioner mampu mengukur variabel dengan konsisten dan dapat diandalkan. (Ghozali, 2021).

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan program IBM SPSS *Statistics* 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai alpha Cronbach untuk setiap variabel melebihi ambang batas 0.6, yang menandakan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini berarti bahwa jawaban yang diberikan oleh responden dapat dipercaya dan konsisten untuk analisis lebih lanjut. Reliabilitas yang tinggi dari kuesioner juga memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki validitas yang baik karena mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten dari waktu ke waktu atau dalam berbagai kondisi. Dengan demikian, kuesioner tersebut memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut, memberikan keyakinan bahwa data yang dikumpulkan akurat dan dapat diandalkan.

Table 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Whistleblowing System

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's | |
| Alpha | N of Items |
| .872 | 11 |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.872 untuk variabel *whistleblowing system*, menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Nilai tersebut jauh melebihi ambang batas 0.6 yang umum digunakan sebagai standar reliabilitas. Artinya, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner menghasilkan jawaban yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas yang tinggi ini memastikan bahwa data dapat diandalkan, akurat dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Table 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Audit Internal

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .867 | 11 |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.867 untuk variabel audit internal, menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Nilai tersebut jauh melebihi ambang batas 0.6 yang umum digunakan sebagai standar reliabilitas. Artinya, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner menghasilkan jawaban yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas yang tinggi ini memastikan bahwa data dapat diandalkan, akurat dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Table 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .921 | 17 |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.921 untuk variabel budaya organisasi, ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Nilai tersebut jauh melebihi ambang batas 0.6 yang umum digunakan sebagai standar reliabilitas. Artinya, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel budaya organisasi menghasilkan jawaban yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas yang tinggi ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan dari responden dapat diandalkan dan akurat, mendukung validitas hasil penelitian secara keseluruhan. Dengan demikian, instrumen penelitian untuk variabel budaya organisasi dapat dianggap handal dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Table 4.12. Hasil Uji Reliabilitas Pencegahan Kecurangan Keuangan

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .887 | 11 |

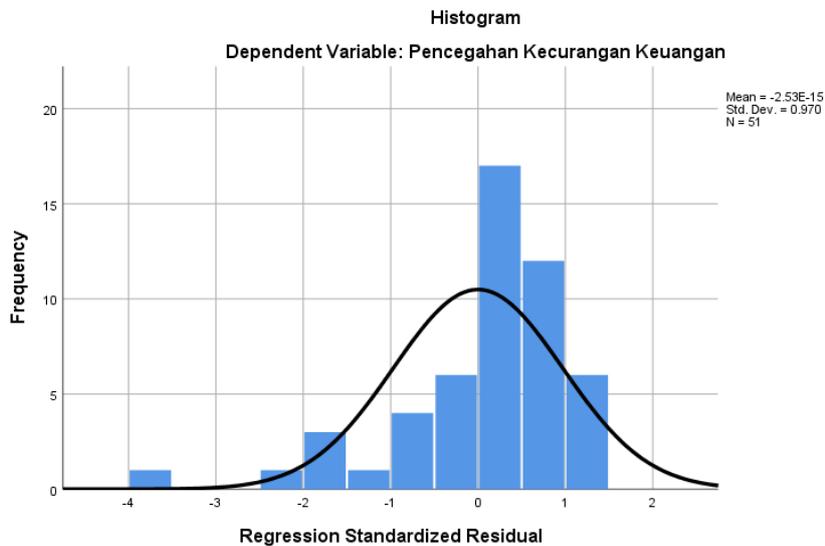
Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.887 untuk variabel pencegahan kecurangan keuangan, ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Nilai tersebut jauh melebihi ambang batas 0.6 yang umum digunakan sebagai standar reliabilitas. Artinya, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel pencegahan kecurangan keuangan menghasilkan jawaban yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas yang tinggi ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan dari responden dapat diandalkan dan akurat, mendukung validitas hasil penelitian secara keseluruhan. Dengan demikian, instrumen penelitian untuk variabel pencegahan kecurangan keuangan dapat dianggap handal dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

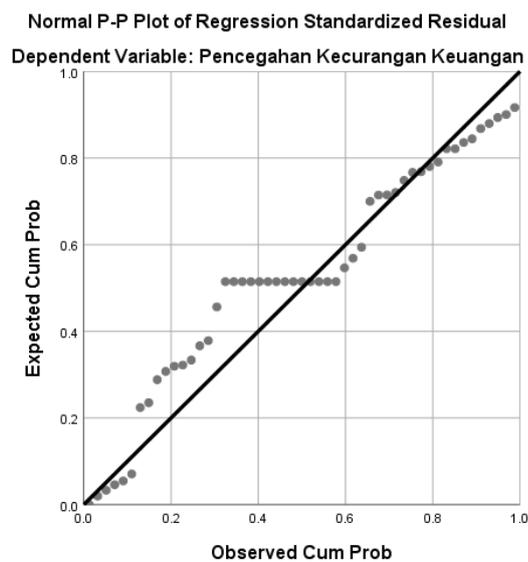
4.2.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan program IBM SPSS Statistics 25 untuk menilai apakah variabel independen, variabel dependen, atau keduanya memiliki distribusi yang mengikuti pola normal. Hasil dari uji normalitas, yang mencakup grafik seperti scatterplot dan histogram, akan dianalisis untuk menentukan apakah data terdistribusi di sekitar garis diagonal atau mengikuti pola distribusi normal. Evaluasi ini penting karena asumsi normalitas adalah prasyarat untuk analisis regresi yang akurat. Jika data tidak memenuhi asumsi ini, langkah-langkah koreksi atau transformasi data mungkin perlu dipertimbangkan untuk memastikan validitas hasil analisis regresi (Ghozali, 2021).



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram
(Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024)



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Grafik Normal Plot
(Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024)

Pada Gambar 4.1, histogram menunjukkan kurva simetris yang mengindikasikan pola distribusi normal. Sedangkan pada Gambar 4.2, grafik normal plot menunjukkan titik-titik data yang tersebar di sekitar garis diagonal, menunjukkan bahwa data mengikuti pola distribusi normal secara umum, meskipun terdapat sedikit variasi di sekitar garis diagonal tersebut. Evaluasi ini memvalidasi bahwa data memenuhi asumsi normalitas yang penting untuk analisis regresi yang akurat dalam penelitian ini.

Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan hasil analisis grafik. Grafik histogram memberikan gambaran visual yang jelas tentang distribusi data yang simetris, menunjukkan pola distribusi normal. Di sisi lain, grafik normal plot menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal, menunjukkan konsistensi dengan pola distribusi normal yang diharapkan. Kedua grafik ini bersama-sama mendukung kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti pola distribusi normal, memvalidasi bahwa asumsi normalitas terpenuhi untuk analisis regresi yang lebih lanjut.

Selain analisis visual menggunakan grafik histogram dan normal plot, penelitian ini juga menggunakan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) untuk menilai normalitas data. Uji K-S digunakan untuk menguji apakah distribusi data secara signifikan berbeda dari distribusi normal yang diharapkan. Dengan menggunakan kombinasi analisis visual dan uji statistik ini, penelitian dapat memberikan evaluasi yang komprehensif terhadap normalitas data yang digunakan dalam analisis regresi. Berikut hasil ujinya:

Table 4.13. Hasil Uji Normalitas menggunakan kolmogrov-smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|---|----------------|----------------------------|
| N | | 51 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .41185358 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .175 |
| | Positive | .100 |
| | Negative | -.175 |
| Test Statistic | | .175 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .080 ^d |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi sebesar 0.080, dapat disimpulkan bahwa data cenderung terdistribusi secara normal. Dalam uji normalitas ini, jika nilai *Asymptotic Significance* (p-value) lebih besar dari 0.05, maka data dianggap terdistribusi secara normal. Dengan nilai signifikansi sebesar 0.080, meskipun sedikit lebih besar dari 0.05, namun masih dalam rentang yang dapat diterima untuk menganggap data mengikuti pola distribusi normal. Oleh karena itu, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov ini mendukung temuan sebelumnya dari analisis visual grafik histogram dan normal plot yang menunjukkan indikasi distribusi normal data dalam penelitian ini.

4.2.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan dalam analisis regresi untuk mengevaluasi korelasi antara variabel independen dalam model. Multikolinearitas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen menunjukkan korelasi yang kuat. Hal ini dapat mengaburkan interpretasi koefisien regresi karena sulit membedakan kontribusi efek individu dari masing-masing prediktor terhadap variabel dependen. Metode seperti Variance Inflation Factor (VIF) digunakan untuk mengidentifikasi dan mengelola multikolinearitas, dengan nilai VIF yang tinggi (biasanya di atas 10) mengindikasikan korelasi yang signifikan antar variabel (Ghozali, 2021).

Table 4.14. Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | Collinearity Statistics | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Whistleblowing system | .340 | 2.944 |
| | Audit Internal | .329 | 3.042 |
| | Budaya Organisasi | .294 | 3.406 |

a. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan Keuangan

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | (Constant) | Variance Proportions | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|------------|-----------------------|----------------|-------------------|
| | | | | | Whistleblowing system | Audit Internal | Budaya Organisasi |
| 1 | 1 | 3.994 | 1.000 | .00 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .003 | 33.811 | .97 | .08 | .03 | .03 |
| | 3 | .001 | 53.609 | .02 | .80 | .51 | .04 |
| | 4 | .001 | 61.651 | .00 | .12 | .46 | .94 |

a. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan Keuangan

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

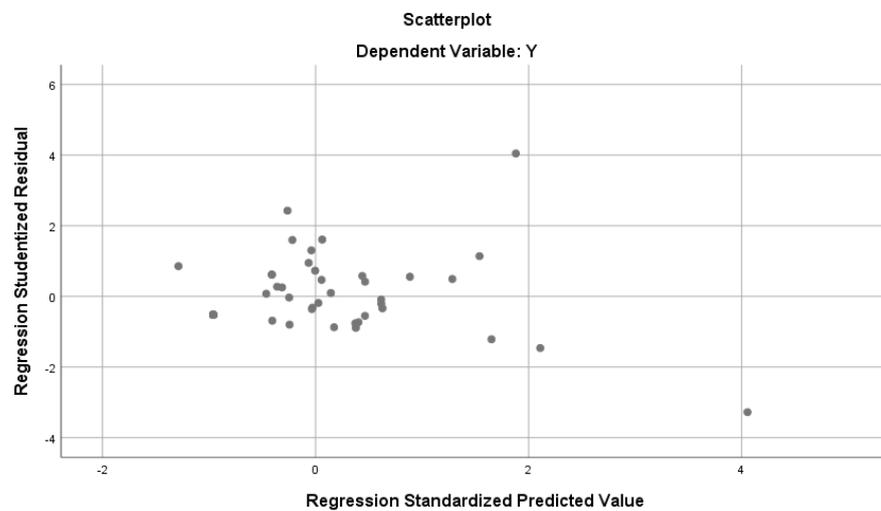
Analisis multikolinearitas menggunakan dua ukuran utama: Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Multikolinearitas dianggap terjadi jika nilai Tolerance kurang dari 0.100 atau jika nilai VIF lebih dari 10.00. Tolerance mengukur seberapa banyak variasi dari suatu variabel independen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lain dalam model, sementara VIF mengindikasikan seberapa banyak varians dari suatu variabel yang dijelaskan oleh korelasi dengan variabel lainnya.

Berdasarkan analisis multikolinearitas dengan menggunakan Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), tidak terlihat adanya tanda-tanda multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi ini. Nilai Tolerance untuk variabel whistleblowing system, audit internal, dan budaya organisasi masing-masing adalah 0.340, 0.329, dan 0.294, sedangkan nilai VIF-nya adalah 2.944, 3.042, dan 3.406, secara berurutan. Kriteria Tolerance di atas 0.100 dan VIF di bawah 10.00 menunjukkan bahwa setiap variabel independen memberikan kontribusi yang unik dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen, tanpa menunjukkan korelasi linier yang kuat dengan variabel independen lainnya. Hasil ini memastikan bahwa interpretasi koefisien regresi dan efek variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan lebih jelas dan akurat dalam penelitian ini, karena tidak ada gangguan yang signifikan dari multikolinearitas.

4.2.2.3. Uji Heterokedastisitas

Merutut (Ghozali, 2021), Uji heteroskedastisitas dalam analisis regresi digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat variasi yang tidak konstan dalam kesalahan (residual) dari model regresi. Ketika varians residual tetap stabil di seluruh pengamatan, ini menunjukkan adanya homoskedastisitas, yang mendukung asumsi bahwa variabilitas kesalahan regresi tidak bervariasi secara signifikan antar pengamatan. Sebaliknya, jika terjadi heteroskedastisitas, varians residual akan berfluktuasi di antara pengamatan, menunjukkan bahwa model tidak mengatasi variasi yang tidak terstruktur dalam kesalahan. Pentingnya uji ini adalah untuk memastikan bahwa hasil regresi yang diperoleh dapat diinterpretasikan dengan akurat, karena asumsi homoskedastisitas merupakan prasyarat untuk estimasi yang konsisten dan valid dari koefisien regresi serta signifikansi variabel prediktor dalam model.

Table 4.15. Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot



Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan analisis scatterplot untuk uji heteroskedastisitas, distribusi residual terhadap nilai prediksi standar regresi menunjukkan pola yang acak, tanpa pola yang terstruktur seperti pola mengerucut atau berpola melengkung. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual relatif stabil di seluruh rentang

nilai prediksi, menegaskan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas yang signifikan dalam model regresi ini. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas dalam model regresi terpenuhi, memvalidasi kecocokan model untuk analisis lebih lanjut. Meskipun demikian, untuk memastikan keakuratan interpretasi, uji Glejser disarankan karena dapat memberikan konfirmasi lebih lanjut terhadap kestabilan varians residual dalam model.

Table 4.16. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 7.301 | 2.197 | | 3.323 | .002 |
| | Whistleblowing System | -.158 | .065 | -.544 | -2.447 | .810 |
| | Audit Internal | .021 | .069 | .070 | .308 | .760 |
| | Budaya Organisasi | .010 | .048 | .048 | .202 | .841 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil nilai signifikansi (Sig.) yang tercantum dalam tabel, untuk variabel whistleblowing system adalah 0.810, audit internal adalah 0.760, dan budaya organisasi adalah 0.841. Semua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai alpha yang umumnya digunakan (0.05), menunjukkan bahwa tidak terdapat bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol. Dalam konteks uji heteroskedastisitas, ini mengindikasikan bahwa tidak ada bukti yang signifikan untuk adanya variasi yang tidak konstan dalam kesalahan (residual) model regresi terkait dengan ketiga variabel independen tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi homoskedastisitas, di mana varians error dianggap relatif konstan. Hal ini menguatkan kecocokan model untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut, memastikan bahwa hasil estimasi dan interpretasi koefisien regresi dapat diandalkan secara statistik.

4.2.3. Analisis Deskriptif

4.2.3.1. Uji Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah metode untuk menyajikan dan meringkas data secara numerik atau grafis. Ini meliputi berbagai ukuran statistik yang menggambarkan distribusi dan karakteristik data. Beberapa ukuran yang sering digunakan termasuk rata-rata (mean), standar deviasi, varians, jumlah total (sum), kurtosis, rentang (range), nilai maksimum, dan nilai minimum. Rata-rata adalah nilai tengah dari data, standar deviasi mengukur sebaran data dari rata-rata, varians adalah kuadrat dari standar deviasi, sedangkan jumlah total adalah total nilai dari seluruh data. Kurtosis mengukur apakah distribusi data cenderung memiliki nilai maksimum (Ghozali, 2021).

Table 4.17. Hasil Uji Statistik Deskriptif

| Descriptive Statistics | | | | | |
|--------------------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Whistleblowing System | 51 | 33.14 | 55.01 | 51.0196 | 3.98881 |
| Audit Internal | 51 | 33.18 | 55.32 | 51.6667 | 3.78953 |
| Budaya Organisasi | 51 | 51.18 | 85.29 | 79.9608 | 5.79416 |
| Pencegahan Kecurangan Keuangan | 51 | 32.43 | 54.96 | 51.0000 | 3.91877 |
| Valid N (listwise) | 51 | | | | |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Variabel whistleblowing system memiliki rentang nilai dari 33.14 hingga 55.01, dengan rata-rata sebesar 51.0196 dan standar deviasi 3.98881. Ini mengindikasikan bahwa data cenderung terkonsentrasi dekat dengan rata-rata, menunjukkan konsistensi dalam pengukuran whistleblowing system. Variabel audit internal memiliki nilai minimum 33.18 dan maksimum 55.32, dengan rata-rata 51.6667 dan standar deviasi 3.78953, juga menunjukkan konsistensi yang baik dalam pengukuran audit internal. Variabel budaya organisasi, dengan nilai minimum 51.18, maksimum 85.29, rata-rata 79.9608, dan standar

deviasi 5.79416, menunjukkan keragaman yang wajar dalam data budaya organisasi. Sedangkan variabel pencegahan kecurangan keuangan, dengan nilai minimum 32.43, maksimum 54.96, rata-rata 51.0000, dan standar deviasi 3.91877, menunjukkan konsistensi yang baik dalam mengukur pencegahan kecurangan keuangan. Dengan demikian, semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan konsistensi yang baik dalam pengukurannya.

4.3. Uji Hipotesis

4.3.1. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen berdasarkan variabel independen yang digunakan. Rentang nilai koefisien determinasi (R^2) adalah dari 0 hingga 1. Ketika nilai R^2 mendekati 0, ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam model memiliki kemampuan yang terbatas untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen, sedangkan nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen secara signifikan menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik model regresi dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen (Ghozali, 2021).

Table 4.18. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .994 ^a | .989 | .988 | .42479 |

a. Predictors: (Constant), Whistleblowing System, Audit Internal, Budaya Organisasi

B. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan Keuangan

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel whistleblowing system, audit internal, dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan kecurangan keuangan. Hal ini dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) yang mencapai 0.989, yang menunjukkan bahwa sekitar 98.9% dari variabilitas dalam pencegahan kecurangan keuangan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Hasil ini mengindikasikan bahwa implementasi whistleblowing system, praktik audit internal yang efektif, dan budaya organisasi yang mempromosikan integritas memiliki kontribusi yang kuat dalam mengurangi risiko kecurangan keuangan dalam konteks penelitian ini. Temuan ini memberikan dukungan empiris yang kuat untuk pentingnya faktor-faktor ini dalam upaya pencegahan kecurangan keuangan di sektor perbankan.

4.3.2. Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial T-test digunakan untuk mengevaluasi apakah hubungan antara variabel independen secara parsial signifikan secara statistik terhadap variabel dependen dalam model regresi. Tujuannya adalah untuk membandingkan varians yang dijelaskan oleh variabel independen dengan varians yang ada pada residu model regresi. Dalam konteks pengambilan keputusan, hasil uji t dibandingkan dengan tingkat signifikansi α yang biasanya ditetapkan pada 0,05. Jika nilai probabilitas (p-value) hasil uji t kurang dari α , hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan secara statistik terhadap model. Sebaliknya, jika nilai p-value lebih besar dari α , variabel tersebut dianggap tidak memberikan kontribusi yang signifikan secara statistik (Ghozali, 2021).

Menurut (Sujarweni, 2016), berikut adalah pedoman untuk pengambilan keputusan berdasarkan hasil uji t:

- Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti bahwa hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik.

- Jika nilai probabilitas kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik.
- Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan adanya signifikansi dalam hubungan tersebut.
- Jika nilai t hitung kurang dari nilai t tabel, maka hipotesis ditolak, Hal ini menunjukkan tidak adanya signifikansi dalam hubungan tersebut.

Table 4.19. Hasil Uji T (Parsial)

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | -2.757 | .879 | | -3.135 | .003 |
| | Whistleblowing System | .735 | .026 | .749 | 28.458 | .000 |
| | Audit Internal | .207 | .028 | .200 | 7.496 | .000 |
| | Budaya Organisasi | .069 | .019 | .102 | 3.612 | .001 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Dalam konteks uji t, jika nilai signifikansi (p-value) kurang dari 0,05 dan nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel yang sesuai dengan derajat kebebasan (df) yang digunakan (dalam kasus ini, $df = 47$), maka variabel X dapat dianggap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini, hasil uji t menunjukkan bahwa:

1. Variabel whistleblowing system memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai T hitung sebesar 28,458, yang lebih besar dari nilai T tabel sebesar 2,012. Hal ini menunjukkan bahwa whistleblowing system memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan keuangan.
2. Variabel audit internal juga memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00, lebih kecil dari 0,05, dengan nilai T hitung sebesar 7,496, yang juga lebih besar

dari nilai T tabel sebesar 2,012. Ini menunjukkan bahwa audit internal memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan keuangan.

3. Variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,01, yang kurang dari 0,05, dan nilai T hitung sebesar 3,612, lebih besar dari nilai T tabel sebesar 2,012. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan keuangan.

Dengan demikian, ketiga variabel independen tersebut secara statistik berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dalam konteks pencegahan kecurangan keuangan.

4.3.3. Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2021), Uji statistik F digunakan untuk mengevaluasi apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Dalam proses pengambilan keputusan menggunakan uji F, digunakan tingkat signifikansi α sebesar 0,05, dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas (sig) lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima yang berarti pengaruhnya signifikan.
- Jika nilai probabilitas (sig) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ditolak yang berarti pengaruhnya tidak signifikan.
- Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruhnya signifikan.
- Jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel, maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan.

Secara sederhana, uji F digunakan untuk menilai apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Jika nilai probabilitas (p-value) dari uji F lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (biasanya 0,05), atau jika nilai F hitung lebih besar dari nilai kritis F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan

terhadap variabel dependen. Ini mengindikasikan bahwa model regresi yang dibangun cukup valid untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel tersebut dalam konteks penelitian.

Table 4.20. Hasil Uji F (Simultan)

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|----------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 759.358 | 3 | 253.119 | 1402.708 | .000 ^b |
| | Residual | 8.481 | 47 | .180 | | |
| | Total | 767.839 | 50 | | | |

a. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan Keuangan

b. Predictors: (Constant), Whistleblowing System, Audit Internal, Budaya Organisasi

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji F dalam analisis regresi ini, nilai signifikansi (p-value) sebesar 0.00 menunjukkan bahwa ada bukti yang kuat untuk menolak hipotesis nol. Hal ini mengindikasikan bahwa setidaknya satu dari variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Selain itu, nilai F hitung sebesar 1,402.708 juga melebihi nilai kritis F tabel yang ditetapkan sebesar 2.80. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dalam konteks penelitian ini. Hasil ini memberikan dukungan kuat terhadap hipotesis bahwa variabel-variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi yang digunakan.

4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1. Pengaruh *Whistleblowing system* Terhadap Pencegahan Kecurangan Keuangan

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel *whistleblowing system* memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan keuangan. Nilai signifikansi sebesar 0.00, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0.05), serta nilai t hitung sebesar 28.458, yang lebih besar dari nilai t tabel (2.012), menunjukkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, yaitu pencegahan kecurangan keuangan. Hasil ini memberikan dukungan kuat terhadap hipotesis bahwa implementasi sistem *whistleblowing* dapat efektif dalam mengurangi kejadian kecurangan keuangan di perusahaan.

Whistleblowing system adalah mekanisme yang memungkinkan karyawan melaporkan aktivitas atau perilaku yang tidak etis atau ilegal dalam organisasi. Sistem ini melindungi pelapor dari tindakan pembalasan dan menjamin kerahasiaan identitas mereka, sehingga karyawan merasa aman dan didorong untuk melaporkan pelanggaran. Dengan adanya *whistleblowing system* yang efektif, perusahaan dapat lebih cepat mendeteksi dan mengatasi tindakan kecurangan sebelum kerugian yang lebih besar terjadi.

Penelitian (Arpani et al., 2022) menunjukkan bahwa *whistleblowing system* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Implementasi *whistleblowing system* tidak hanya memberikan sarana bagi karyawan untuk melaporkan kecurangan dengan aman, tetapi juga berperan dalam mempromosikan budaya transparansi dan akuntabilitas di dalam organisasi. Dengan adanya sistem ini, perusahaan dapat meningkatkan kemampuan untuk mendeteksi dan mencegah kecurangan keuangan secara efektif, menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis dan profesional. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Utami, 2019) juga menunjukkan bahwa *whistleblowing system* efektif dalam membantu mengurangi kasus penipuan di

perusahaan. Menurut Utami, keberadaan *whistleblowing system* tidak hanya meningkatkan deteksi dini terhadap tindakan penipuan, tetapi juga berfungsi sebagai pencegah bagi individu yang mungkin mempertimbangkan untuk melakukan kecurangan.

Lebih lanjut, penelitian oleh (Anggraeni et al., 2021) menambahkan bahwa *whistleblowing system*, selain memberikan jalur pelaporan yang aman bagi karyawan, juga meningkatkan kepercayaan dan moral karyawan terhadap manajemen. Kepercayaan ini penting karena karyawan yang merasa dilindungi dan didengarkan oleh manajemen cenderung lebih berkomitmen untuk menjaga integritas dan etika kerja. Selain itu, studi ini menemukan bahwa *whistleblowing system* yang didukung oleh kebijakan dan prosedur yang jelas serta pelatihan yang memadai dapat meningkatkan efektivitas sistem ini dalam mencegah kecurangan.

Penelitian lainnya termasuk, (Pramudyastuti et al., 2021), (Wardah et al., 2022), dan (Putri et al., 2021) dapat berfungsi sebagai bagian integral dari pengendalian internal perusahaan. Dengan memasukkan *whistleblowing system* dalam strategi pengendalian internal, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang lebih terbuka dan transparan. Sistem ini memungkinkan pelaporan kecurangan secara langsung dan aman oleh karyawan, yang memungkinkan perusahaan untuk lebih cepat mendeteksi dan menanggapi kecurangan. Dengan demikian, *whistleblowing system* tidak hanya membantu dalam pencegahan kecurangan tetapi juga meningkatkan efektivitas pengendalian internal secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, bukti dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa *whistleblowing system* berkontribusi secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan keuangan. Implementasi *whistleblowing system* yang efektif membutuhkan komitmen dari manajemen, kebijakan yang jelas, dan perlindungan yang memadai bagi pelapor, sehingga dapat berfungsi sebagai alat pencegahan yang kuat terhadap kecurangan keuangan.

4.4.2. Pengaruh Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Keuangan

Berdasarkan hasil uji t, variabel audit internal menunjukkan pengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan keuangan. Nilai signifikansi sebesar 0.00, yang lebih kecil dari 0.05, serta nilai t hitung sebesar 7.496 yang lebih besar dari nilai t tabel (2.012), mengindikasikan bahwa audit internal memainkan peran krusial dalam upaya pencegahan kecurangan. Hasil ini memberikan dukungan empiris yang kuat terhadap hipotesis bahwa penerapan praktik audit internal yang efektif dapat secara signifikan mengurangi risiko kecurangan dalam konteks perusahaan. Dengan demikian, audit internal bukan hanya sebagai alat pengendalian, tetapi juga sebagai elemen penting dalam memastikan transparansi dan akuntabilitas di dalam organisasi.

Audit internal merupakan sebuah proses kritis dalam manajemen perusahaan yang memberikan evaluasi independen terhadap efektivitas pengendalian internal, manajemen risiko, dan tata kelola perusahaan. Auditor internal melakukan pemeriksaan menyeluruh terhadap berbagai aspek bisnis dan operasional perusahaan, termasuk kebijakan, prosedur, dan praktik kerja. Dengan memastikan bahwa semua aktivitas berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan dan tujuan perusahaan tercapai, audit internal tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengidentifikasi dan mencegah potensi kecurangan, tetapi juga sebagai mekanisme untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan transparansi organisasi secara keseluruhan.

Penelitian (Ginjar & Syamsul, 2020) memegang peranan penting dalam mengurangi risiko kecurangan dengan mengidentifikasi dan menghilangkan penyebab potensial dari tindakan tersebut. Audit internal yang efektif tidak hanya menemukan kelemahan dalam sistem pengendalian internal perusahaan, tetapi juga memberikan rekomendasi untuk perbaikan yang diperlukan. Dengan cara ini, perusahaan dapat mengatasi kelemahan sebelum dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab untuk melakukan kecurangan. Ini menjadikan audit internal sebagai alat strategis dalam mempromosikan transparansi, akuntabilitas, dan kepatuhan di dalam

organisasi, serta sebagai langkah proaktif untuk mengurangi risiko yang berkaitan dengan kecurangan.

Studi yang dilakukan oleh (Baihaqie & Sofie, 2023) juga mengungkapkan bahwa audit internal yang kompeten memberikan penilaian independen terhadap efektivitas pengendalian internal, yang merupakan langkah penting dalam mencegah dan mendeteksi tindakan kecurangan. Dengan adanya audit internal yang dapat mengidentifikasi potensi kelemahan dan whistleblowing system yang memberikan mekanisme pengaduan yang terbuka, perusahaan dapat lebih responsif dalam menanggapi indikasi kecurangan dan mengambil langkah-langkah pencegahan yang tepat waktu. Ini menunjukkan bahwa kedua elemen ini berperan krusial dalam rangkaian strategi pencegahan fraud yang holistik dan efektif.

- Selain itu, penelitian oleh (Thalha & Saad, 2023) menambahkan bahwa audit internal yang berkualitas tinggi tidak hanya meningkatkan efektivitas pengendalian internal, tetapi juga berperan dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas di dalam perusahaan. Auditor internal yang kompeten dan berintegritas tinggi mampu memberikan evaluasi yang objektif terhadap proses bisnis, kebijakan, dan prosedur perusahaan. Mereka dapat mengidentifikasi risiko-risiko potensial serta memberikan rekomendasi yang tepat untuk mengurangi atau mengelola risiko tersebut secara efektif. Dengan demikian, audit internal bukan hanya sekadar proses evaluasi, tetapi juga merupakan bagian integral dalam memperkuat tata kelola perusahaan dan menjaga kepatuhan terhadap standar dan regulasi yang berlaku. Keberadaan auditor internal yang handal sangat penting dalam memastikan bahwa perusahaan beroperasi dengan cara yang etis dan meminimalkan risiko terkait kecurangan dan pelanggaran.

Penelitian lain oleh (Meliana & Hartono, 2019) dan (Fahmi & Syahputra, 2019) juga menunjukkan bahwa audit internal yang dilakukan secara berkala memainkan peran krusial dalam meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan terhadap laporan keuangan perusahaan. Ketika investor, kreditur,

dan regulator yakin bahwa laporan keuangan telah diaudit secara independen dan akurat, mereka cenderung lebih percaya terhadap integritas dan transparansi perusahaan. Kepercayaan yang tinggi ini tidak hanya meningkatkan reputasi perusahaan tetapi juga mengurangi risiko terkait kecurangan. Dengan adanya audit internal yang teratur dan menyeluruh, perusahaan dapat memastikan bahwa semua aspek operasional dan keuangan dipantau dengan baik, potensi kelemahan diidentifikasi, dan proses perbaikan terus menerus dilakukan. Ini menciptakan lingkungan yang lebih aman dan dapat diandalkan bagi pemangku kepentingan untuk berinvestasi dan berinteraksi dengan perusahaan secara lebih percaya diri.

Secara keseluruhan, berbagai penelitian menunjukkan bahwa audit internal memainkan peran krusial dalam pencegahan kecurangan keuangan. Audit internal tidak hanya berfungsi untuk mendeteksi dan mengurangi tindakan kecurangan, tetapi juga memperkuat budaya etika dan akuntabilitas di dalam organisasi. Implementasi audit internal yang efektif memerlukan auditor yang tidak hanya kompeten dalam mengevaluasi efektivitas pengendalian internal, tetapi juga memiliki independensi dan integritas yang tinggi. Dukungan penuh dari manajemen perusahaan juga penting agar rekomendasi yang dihasilkan oleh auditor internal dapat diimplementasikan dengan efektif. Dengan demikian, audit internal bukan hanya menjadi alat untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan standar, tetapi juga berperan dalam membangun kepercayaan dan reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan.

4.4.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Keuangan

Dengan hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan kecurangan keuangan. Dengan nilai signifikansi sebesar 0.01, yang lebih kecil dari 0.05, dan nilai t hitung sebesar 3.612, yang lebih besar dari nilai t tabel yang ditetapkan sebesar 2.012, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam

upaya pencegahan kecurangan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin kuat budaya organisasi dalam mendukung nilai-nilai integritas dan transparansi, semakin efektif perusahaan dalam mencegah dan mengurangi risiko kecurangan di lingkungan internalnya.

Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, kepercayaan, norma, dan praktik yang diadopsi oleh anggota organisasi. Ketika budaya ini kuat, ia mampu menciptakan lingkungan kerja yang etis di mana perilaku jujur dan transparan dihargai dan didorong. Dengan budaya organisasi yang baik, karyawan cenderung untuk mengikuti nilai-nilai etika yang dianut oleh perusahaan, mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan atau perilaku tidak etis. Hal ini menunjukkan pentingnya budaya organisasi dalam membentuk dan mempertahankan integritas serta kredibilitas perusahaan di mata karyawan dan stakeholder lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Agustiawan et al., 2022) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan dalam upaya pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Dalam penelitiannya, ditemukan bahwa sekolah-sekolah yang memiliki budaya organisasi yang kuat lebih mampu mengelola dana BOS secara transparan dan akuntabel, mengurangi risiko kecurangan. Budaya organisasi yang kuat di sekolah-sekolah tersebut mencakup aspek-aspek seperti komitmen terhadap integritas, transparansi dalam pengelolaan dana, dan adanya mekanisme pengawasan internal yang efektif.

Menurut (Daslim et al., 2023), (Heksarini, 2018), dan (Budiaar et al., 2023), budaya organisasi yang kuat juga berperan dalam membentuk perilaku karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan integritas akan merasa lebih bertanggung jawab dan berkomitmen untuk menjalankan tugasnya dengan jujur. Mereka akan lebih cenderung untuk melaporkan tindakan yang mencurigakan atau tidak etis, dan

lebih berani untuk menolak ikut serta dalam kegiatan yang melanggar hukum atau etika.

Penelitian lain oleh (Septiani et al., 2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam upaya pencegahan kecurangan. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa perusahaan dengan budaya organisasi yang mendorong keterbukaan, komunikasi yang baik, dan partisipasi aktif dari seluruh karyawan memiliki tingkat kecurangan yang lebih rendah. Karyawan merasa lebih bertanggung jawab dan memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya menjaga integritas dalam setiap aspek pekerjaan mereka.

Selain itu, studi oleh (Wardah et al., 2022) menemukan bahwa budaya organisasi yang mengedepankan transparansi dan akuntabilitas dapat meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan terhadap perusahaan. Ketika pemangku kepentingan, seperti investor, pelanggan, dan mitra bisnis, melihat bahwa perusahaan memiliki budaya yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika, mereka akan lebih percaya terhadap integritas dan transparansi perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan mengurangi risiko kecurangan.

Secara keseluruhan, bukti dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam pencegahan kecurangan keuangan. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang etis, mendorong perilaku jujur, dan meningkatkan kesadaran serta keterlibatan karyawan dalam upaya pencegahan kecurangan. Untuk membangun budaya organisasi yang kuat, perusahaan perlu menetapkan nilai-nilai etika yang jelas, memberikan pelatihan kepada karyawan tentang pentingnya integritas, serta menciptakan mekanisme pengawasan yang efektif. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kemampuan dalam mendeteksi dan mencegah kecurangan secara lebih efektif.

4.4.4. Pengaruh Whistleblowing system, Audit Internal, dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan Keuangan

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel whistleblowing system, audit internal, dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan keuangan. Dengan nilai signifikansi sebesar 0.00, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0.05), serta nilai F hitung sebesar 1402.708 yang jauh lebih besar dari nilai F tabel (2.80), hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap kemampuan perusahaan dalam mencegah kecurangan keuangan. Dengan demikian, implementasi whistleblowing system yang efektif, praktik audit internal yang kompeten, dan budaya organisasi yang mendukung integritas dapat berperan penting dalam meningkatkan kontrol terhadap potensi kecurangan keuangan dalam lingkungan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Witari & Putra, 2023) menunjukkan bahwa audit internal, *whistleblowing system*, dan budaya organisasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa di Kota Denpasar. Studi ini menekankan bahwa kombinasi dari mekanisme pengawasan internal yang efektif dan budaya organisasi yang kuat sangat krusial dalam menciptakan lingkungan yang mendukung upaya pencegahan kecurangan keuangan. Hasil penelitian ini memberikan landasan yang kuat untuk implementasi strategi pengendalian yang holistik dan berorientasi pada integritas di dalam pengelolaan dana desa.

Demikian pula, penelitian yang dilakukan oleh (Adawiyah et al., 2023) menunjukkan bahwa pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan audit internal berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud. Hasil ini menegaskan pentingnya kombinasi mekanisme pengawasan internal dan budaya organisasi yang kuat dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pencegahan kecurangan keuangan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi antara *whistleblowing system*, audit internal, dan budaya organisasi yang kuat sangat penting dalam pencegahan kecurangan keuangan. Ketiga variabel ini saling melengkapi dan bersama-sama menciptakan lingkungan yang mendukung pencegahan kecurangan.

