

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN
INTERNAL, KESESUAIAN KOMPENSASI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KECURANGAN
DALAM PELAPORAN KEUANGAN**

Silvia Hendrayanti¹, Fidyah Yuli Ernawati², Wahidah Fauziyanti³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang ¹²³

silviahendrayanti45@gmail.com¹, fidyah@stiesemarang.ac.id², wafajanti@gmail.com³

Abstract. *This research aims to determine the influence of the effectiveness of internal control, suitability of compensation, organizational culture on fraud in financial reporting at the BRI Dukuhseti Unit, Pati Regency. The population in this study was 30 employees at the Bank Rakyat Indonesia Dukuhseti Unit, Pati Regency. Data was collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used in this research is multiple regression with the help of calculations via the SPSS application. The results of the calculations that have been carried out, the t value for the effectiveness of internal control is $-0.471 < t\text{-table } 2.055$, indicating that it has no positive effect on fraud in financial reporting, then the calculated t value for suitability of compensation is $0.501 < t\text{-table } 2$ shows that it has no negative effect on fraud in financial reporting and the calculated t value of organizational culture is $3.152 > t\text{-table } 2.055$ shows a positive effect on fraud in financial reporting. The coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.471 means that the variables of internal control effectiveness, suitability of compensation, organizational culture have a role of 47.1% together in explaining the on fraud in financial reporting variable. It would be best for BRI to continue to monitor and evaluate as well as supervise both accounting records and employee behavior and codes of ethics, as well as analyzing the risk impact of possible violations, then BRI continues to maintain a sense of security by providing insurance and employee welfare.*

Keyword: : *Effectiveness of internal control, suitability of compensation, organizational culture and fraud in financial reporting*

Abstraksi. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efektivitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, budaya organisasi terhadap kecurangan dalam pelaporan keuangan BRI Unit Dukuhseti Kabupaten Pati. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada BRI Unit Dukuhseti Kabupaten Pati berjumlah 30 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan bantuan perhitungan melalui aplikasi SPSS. Hasil perhitungan yang telah dilakukan nilai t hitung efektivitas pengendalian internal sebesar $-0,471 < t\text{-tabel } 2,055$ menunjukkan tidak berpengaruh secara positif terhadap kecurangan dalam pelaporan keuangan, kemudian nilai t hitung kesesuaian kompensasi adalah $0,501 < t\text{-tabel } 2$ menunjukkan tidak berpengaruh secara negatif terhadap kecurangan dalam pelaporan keuangan dan nilai t hitung budaya organisasi adalah $3,152 > t\text{-tabel } 2,055$ menunjukkan berpengaruh positif*

terhadap kecurangan dalam pelaporan keuangan. Angka koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,471 berarti variabel efektivitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, budaya organisasi mempunyai peranan 47,1% secara bersama-sama untuk menerangkan variabel kecurangan dalam pelaporan keuangan. Sebaiknya pihak BRI terus melakukan pemantauan dan evaluasi serta pengawasan baik catatan akuntansi maupun perilaku dan kode etik pegawai, serta menganalisis dampak risiko kemungkinan timbulnya pelanggaran, kemudian pihak BRI tetap menjaga rasa aman dengan memberikan asuransi dan kesejahteraan bagi para pegawai.

Kata kunci: Efektivitas pengendalian internal, Kesesuaian kompensasi, Budaya organisasi dan Kecurangan dalam pelaporan keuangan

PENDAHULUAN

Kecurangan dapat diartikan sebagai jalan pintas yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan apa yang diinginkannya tanpa adanya kerja keras dan usaha yang dilakukan. Kecurangan biasa dilakukan seseorang yang memiliki sikap iri, dengki, serakah dan sangat terobsesi dengan harta, hal ini dilakukan agar dirinya dapat dikatakan sebagai orang paling kaya. Jika bisa dilakukan maka akan ada kepuasan batin untuk dirinya. Kecurangan bisa berupa pencurian, penggelapan, menyembunyian, korupsi dan kolusi. Tujuan kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi adalah untuk mendapatkan lebih banyak uang agar dapat menghimpun harta kekayaan, dan dilakukan untuk kepentingan pribadi ataupun usahanya (Yunita et al., 2023).

Salah satu contoh kasus pada tahun 2020 Bank BRI Madiun KCP Delopo memecat pekerjanya berinisial RS karena terlibat korupsi dana nasabah senilai 2,1 miliar rupiah. Pekerja tersebut melaksanakan tindak pidana korupsi dengan manipulasi data pada buku rekening debitor, tersangka menciptakan

rekening fiktif serta surat kuasa palsu untuk sebelas nasabah Bank BRI KCP Delopo Madiun. Kasus tersebut terungkap karena adanya laporan dari beberapa nasabah setelah itu Bank BRI melakukan audit internal dan menemukan kerugian senilai 2,1 miliar rupiah. Bank BRI menerapkan zero tolerance kepada setiap pekerja pada bank BRI yang melaksanakan tindakan *fraud*, maka Bank BRI memutuskan hubungan kerja selaku sanksi pada oknum pekerja pada kasus itu (madiunpos.com, 2020). Dari hasil penyelidikan jaksa terdapat sebelas nasabah yang menjadi korban yang dilakukan oleh tersangka RS untuk kurun waktu satu tahun dari bulan Desember 2018 sampai bulan Desember 2019 (regional.kompas.com, 2020).

Fenomena kecurangan dalam pelaporan keuangan terjadi karena adanya peluang untuk melakukan kecurangan, adanya tekanan dari internal maupun eksternal, dan adanya sikap rasionalisasi dengan berbagai alasan yang dibuat oleh pelaku kecurangan dalam pelaporan keuangan. Lemahnya pengendalian internal pada perusahaan dapat membuka peluang bagi pelaku kecurangan dalam pelaporan keuangan (Halimatusyadiah dan

Robani, 2021).

Faktor lain yang menyebabkan kecurangan dalam pelaporan keuangan adalah tekanan pada karyawan yang disebabkan oleh kompensasi yang tidak sesuai (Sunaryo et al., 2019). Dalam survei *fraud* Indonesia tahun 2019 yang dilakukan oleh ACFE, ketidakpuasan atas gaji yang rendah menjadi tanda-tanda perilaku pelaku fraud di Indonesia menempati urutan ke 8 dari 16 kriteria (ACFE Report To The Nations, 2022).

Kecenderungan Kecurangan dalam pelaporan keuangan dapat pula dipicu karena buruknya budaya etis organisasi yang diterapkan oleh organisasi tempat individu tersebut bekerja. Watson dalam Tuto Ruing, (2023) mengungkapkan bahwa bagaimana sikap seseorang dalam menyikapi *fraud* dipengaruhi oleh budaya perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Darmawan, (2021) budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dengan demikian budaya organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pembentukan perilaku etis, karena budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dan norma yang membimbing tindakan karyawan, serta budaya organisasi juga dapat mendorong terciptanya perilaku yang etis dan sebaliknya (Pratiwi and Hendrayanti, 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyadi, (2021) yang berjudul Pengaruh Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan dalam pelaporan keuangan pada Perumda BPR Majalengka,

menunjukkan hasil bahwa pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan dalam pelaporan keuangan.

Hal ini berbeda dengan penelitian Awatif dan Tyas, (2022) yang berjudul Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Budaya Etis Organisasi terhadap Kecurangan dalam pelaporan keuangan, menunjukkan bahwa variabel efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan dalam pelaporan keuangan, sedangkan variabel kesesuaian kompensasi dan budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan dalam pelaporan keuangan (Silvia Hendrayanti, Wahidah Fauziyanti, 2022).

Berdasarkan fenomena gap dan *research gap* diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti kembali penelitian dengan judul **“Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kecurangan dalam Pelaporan Akuntansi.”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap kecurangan kecurangan dalam pelaporan keuangan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Dukuhseti Kabupaten Pati?
2. Apakah kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecurangan

- dalam pelaporan keuangan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Dukuhsseti
3. Kabupaten Pati?
 4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kecurangan dalam pelaporan keuangan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Dukuhsseti Kabupaten Pati?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas pengendalian internal terhadap kecurangan dalam pelaporan keuangan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Dukuhsseti Kabupaten Pati.
2. Untuk mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecurangan dalam pelaporan keuangan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Dukuhsseti Kabupaten Pati.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kecurangan dalam pelaporan keuangan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Dukuhsseti Kabupaten Pati.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Kecurangan dalam Pelaporan Keuangan

Menurut *ACFE Report To The Nations*, (2022) kecurangan merupakan segala sesuatu yang secara luhur dapat digunakan untuk mendapatkan keuntungan dengan cara menutupi kebenaran, tipu daya, kecurangan, atau mengelabui dan cara tidak jujur lainnya. Kecurangan sebagian besar dapat merugikan orang lain, perusahaan,

Negara, maupun diri sendiri (Silvia hendrayanti, 2022).

Indikator yang digunakan untuk mengukur kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu: (Swatan dan

Kusumawardani, 2022)

1. Manipulasi, pemalsuan, atau perubahan catatan akuntansi atau dokumen pendukungnya yang menjadi sumber data bagi penyajian laporan keuangan.
2. Representasi yang salah alam atau penghilangan dari laporan keuangan peristiwa, transaksi, atau informasi signifikan.
3. Salah penerapan secara sengaja prinsip akuntansi yang berkaitan dengan jumlah, klasifikasi, cara penyajian, atau pengungkapan
4. Penyajian laporan keuangan yang salah akibat pencurian (penyalahgunaan/penggelapan) terhadap aktiva yang membuat entitas membayar barang/jasa yang tidak diterima.
5. Penyajian laporan keuangan yang salah akibat perlakuan yang tidak semestinya terhadap aktiva dan disertai dengan catatan atau dokumen palsu dan dapat menyangkut satu atau lebih individu diantara manajemen, karyawan, atau pihak ketiga

B. Efektivitas Pengendalian Internal

Menurut Lubis et al., (2020) Pengendalian internal (*internal control*) adalah suatu proses yang dilaksanakan oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas, yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang memadai berkenaan dengan

pencapaian tujuan, dalam kategori berikut:

1. Keandalan pelaporan keuangan,
2. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku,
3. Efektivitas dan efisiensi operasi.

Indikator pengendalian internal dalam penelitian ini menggunakan komponen pengendalian internal menurut James A. Hall dalam Nisa et al., (2022)

Indikator pengendalian internal dalam penelitian ini menggunakan komponen pengendalian internal menurut James A. Hall dalam Nisa et al., (2022): Lingkungan Pengendalian, Penilaian Resiko, Informasi dan Komunikasi, Pengawasan, Aktivitas Pengendalian

C. Kesesuaian Kompensasi

Berdasarkan Harahap et al., (2023) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2017) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*):
 - a. Gaji/upah
 - b. Bonus
 - c. Insentif
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)
 - a. Asuransi
 - b. Tunjangan

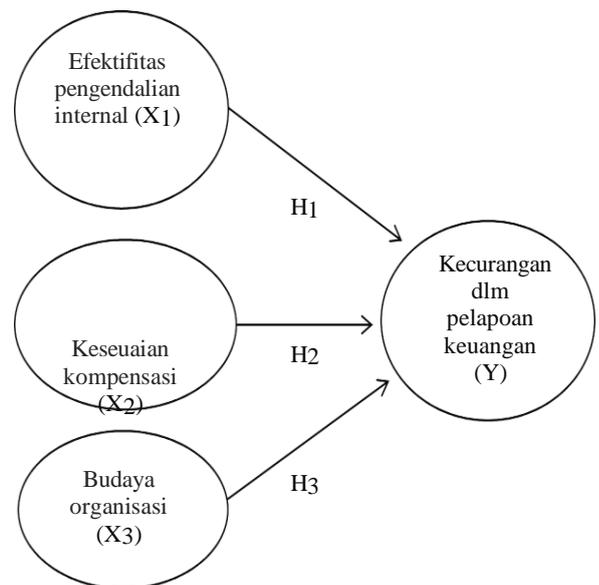
D. Budaya Organisasi

Menurut Azeem et al., (2021)

“*Organisazation culture is necessary to*

boost the knowledge sharing and creative minds which are considerble for organizational success. Organizational culture is significant driver of risky outcomes such as productivity, innovation, and finacia; performance of an organization.”. Menurut Masana Sembiring dalam Saputra et al., (2019) dimensi atau karakteristik budaya organisasi khususnya pada sektor publik atau birokrasi pemerintah adalah sebagai berikut:

1. Iman dan taqwa
2. *Profesionalisme*
3. Orientasi Masyarakat
4. Orientasi Kinerja
5. Orientasi kesejahteraan pegawai



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

1. **Hubungan Variabel Efektifitas Pengendalian Internal Dengan Kecurangan dalam pelaporan Keuangan**

Menurut Lubis et al., (2020) Pengendalian internal (*internal control*)

adalah suatu proses yang dilaksanakan oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas, yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang memadai berkenaan dengan pencapaian tujuan. Didukung oleh Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tuto Ruing, A. (2023),

H1 : Efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan dalam pelaporan keuangan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Dukuhseti Kabupaten Pati.

2. Hubungan Variabel Kesesuaian Kompensasi Dengan Kecurangan dalam pelaporan keuangan

Menurut Rahmi & Helmayunita, (2019) organisasi perlu mendesain sistem kompensasi yang mempertimbangkan tujuan karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi.

H2 : Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan dalam pelaporan keuangan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Dukuhseti Kabupaten Pati.

3. Hubungan Variabel Budaya Organisasi Dengan Kecurangan dalam pelaporan keuangan

Menurut Darmawan, (2021) budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dengan demikian budaya organisasi

memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pembentukan perilaku etis, karena budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dan norma yang membimbing tindakan karyawan, serta budaya organisasi juga dapat mendorong terciptanya perilaku yang etis dan sebaliknya.

H3 : Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan dalam pelaporan keuangan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Dukuhseti Kabupaten Pati

METODE PENELITIAN

A. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono, (2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Dukuhseti Kabupaten Pati berjumlah 30 orang.

B. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah sampel total atau seluruh anggota populasi. Hal ini dikarenakan penelitian yang dilakukan merupakan penelitian sensus dimana metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil atau mudah dijangkau (Sugiyono, 2017). Maka diperoleh hasil jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden.

C. Metode Pengumpulan Data

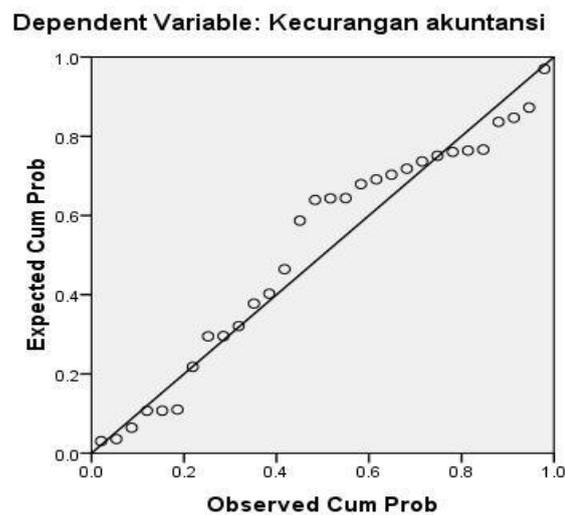
Jenis data yang di peroleh dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui pengamatan langsung ke lapangan (observasi) dan penyebaran kuisisioner sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, hasil observasi, kuisisioner, dan dokumentasi sedangkan sumber data

berasal dari karyawan BRI Unit Dukuhseti Kabupaten Pati. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

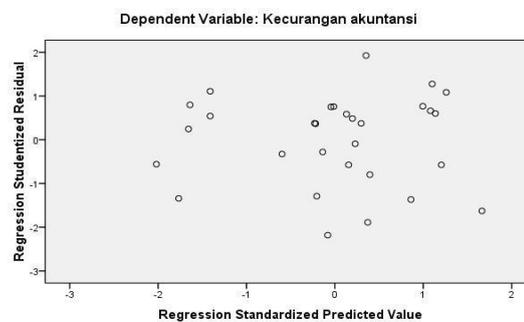
A. Uji Normalitas

Gambar 2
Grafik Normal P-Plot Regression Standardized Residual



Dari gambar 2. menunjukkan bahwa plotting data tidak jauh dari garis diagonalnya dan menempel pada garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data terdistribusi normal.

B. Uji Multikolenieritas



Sumber: data primer yang diolah, 2023

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

C. Analisis Regresi

Table 1.
Hasil Uji Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.143	2.573		1.222	0.233
	Efektifitas pengendalian internal	-0.082	0.175	-0.095	-0.471	0.642
	Kesesuaian kompensasi	0.105	0.211	0.110	0.501	0.621
	Budaya organisasi	0.490	0.155	0.705	3.152	0.004

a. Dependent Variable: Kecurangan dalam pelaporan keuangan

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari hasil analisis dengan program SPSS tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi dari penelitian ini. Hasil persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 3,143 - 0,082X_1 + 0,105 + 0,490X_3$$

D. Uji Hipotesis (Uji F)

Tabel 2 Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.075	3	35.025	9.607	.000 ^a
	Residual	94.791	26	3.646		
	Total	199.867	29			

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Efektifitas pengendalian internal, Kesesuaian kompensasi

b. Dependent Variable: Kecurangan dalam pelaporan keuangan

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 nilai F hitung sebesar 9,607 > F table (2,69) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < dari 0,05.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut merupakan model yang fit atau model yang layak

E. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.471	1.90940

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Dari tabel 3 diatas, angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,471. Hal ini berarti bahwa variabel efektivitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, budaya organisasi mempunyai peranan 47,1% secara bersama-sama untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel kecurangan dalam pelaporan keuangan. Sedangkan sisanya sebesar 52,9% (100% - 47,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi kecurangan dalam pelaporan keuangan.

Pembahasan

1. Pengaruh efektivitas pengendalian internal terhadap kecurangan dalam pelaporan keuangan Bank Rakyat Indonesia Unit Dukuhseti Kabupaten Pati

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung efektivitas pengendalian internal sebesar $-0,471 < t\text{-tabel } 2,055$ ($df = n-k-1 = 26$). Tingkat signifikansi sebesar 0,642 sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel efektivitas pengendalian internal tidak berpengaruh secara positif terhadap kecurangan dalam pelaporan keuangan dengan kata lain berpengaruh negative. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi efektivitas pengendalian internal maka akan menurunkan kecurangan dalam pelaporan keuangan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Dukuhseti Kabupaten Pati.

2. Pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecurangan dalam pelaporan keuangan Bank Rakyat Indonesia Unit Dukuhseti Kabupaten Pati

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung kesesuaian kompensasi adalah $0,501 < t\text{-tabel } 2,055$ ($df = n-k-1 = 26$). Tingkat signifikansi sebesar 0,621 sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh secara positif terhadap kecurangan dalam pelaporan keuangan, diartikan dengan kata lain berpengaruh positif walupun tidak signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi kesesuaian kompensasi maka tidak akan mempengaruhi kecurangan dalam pelaporan keuangan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Dukuhseti Kabupaten Pati.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kecurangan dalam pelaporan keuangan Bank Rakyat Indonesia Unit Dukuhseti Kabupaten Pati

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung budaya organisasi adalah $3,152 > t\text{-tabel } 2,055$ ($df = n-k-1 = 26$). Tingkat signifikansi sebesar 0,004 sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kecurangan dalam pelaporan keuangan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi budaya organisasi maka akan meningkatkan kecurangan dalam pelaporan keuangan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Dukuhseti Kabupaten Pati.

SIMPULAN

Hasil penelitian tentang pengaruh

efektivitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, budaya organisasi terhadap kecurangan dalam pelaporan keuangan Bank Rakyat Indonesia Unit Dukuhseti Kabupaten Pati dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan dalam pelaporan keuangan Bank Rakyat Indonesia Unit Dukuhseti Kabupaten Pati.

2. Kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap kecurangan

3. dalam pelaporan keuangan Bank Rakyat Indonesia Unit Dukuhseti Kabupaten Pati

4. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kecurangan dalam pelaporan keuangan Bank Rakyat Indonesia Unit Dukuhseti Kabupaten Pati

DAFTAR PUSTAKA

- Abaa, R. N. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi di balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian penyakit)*.
- ACFE Report To The Nations. (2022). *Occupational Fraud 2022: A Report to the Nations*. In *Occupational Fraud 2022* (pp. 1–96). Association of Certified Fraud Examiners Austin.
- Agung, S. W. (2019). *Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan Akuntansi (studi Kasus Pada Kantor Skpd Kota Payakumbuh)*. Universitas Islam Riau.
- Anandya, C. R., & Werastuti, D. N. S. (2020). Pengaruh whistleblowing system, budaya organisasi dan moralitas individu terhadap pencegahan fraud pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Benoa Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 10(2), 185–194.
- Andayani, I. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang*.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*.
- Awatif, A., & Tyas, A. M. (2022). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Budaya Etis Organisasi terhadap Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan (JIAKu)*, 1(3), 265–279.
- Darmawan, D. (2021). Peran Budaya Organisasi dan Efikasi Diri Untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 43– 53.
- Farasonalia, R. (2022). Diduga Gelapkan Dana Haji hingga Rp 918 Juta, Pegawai Bank Syariah Dilaporkan ke Polisi. *Kompas.Com Regional*.
- Ghozali, I. (2016). Analisis multivariate lanjutan dengan program SPSS. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.

- Halimatusyadiyah, H., & Robani, M. H. (2021). The Effect of Internal Control System, Information Asymmetry, Suitability of Compensation and Organization's Ethical Culture on Accounting Fraud. *Jurnal Akuntansi*, *11*(2), 175–188.
- Pratiwi, N. and Hendrayanti, S. (2023) 'Pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT Nesia Pan Pacific KNIT di kabupaten Semarang', pp. 145–157.
- Silvia Hendrayanti, Wachidah Fauziyanti, E. P. E. (2022) *Konsep Dasar Manajemen Keuangan*. NEM. Available at: https://books.google.co.id/books?id=OYp0EAAAQBAJ&dq=info:0MUP7CA9WIUJ:scholar.google.com&lr=&source=gbs_navlinks_s.
- Silvia hendrayanti, F. Y. E. (2022) 'Pengaruh Rasio Keuangan Untuk Memprediksi Financial Distress Pada Perusahaan Subsektor Infrastructure, Utilities and Transportation', *Jurnal Stie Semarang*, *14*. Available at: www.aging-us.com.