



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 11958-11965

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Whistleblowing System*, *Good Governance*, dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan pada Komisi Pemberantasan Korupsi

Rizky Mahangga Kaloko, Elsa Imelda

Universitas Tarumanagara, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Akuntansi, Kampus 2 Universitas Tarumanagara

rizky.125249232@stu.untar.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena masih terjadinya berbagai kecurangan di lembaga penegak hukum yang melibatkan pihak internal maupun eksternal organisasi. Lembaga penegak hukum sejatinya menjadi tolok ukur dalam upaya pencegahan kecurangan bagi instansi pelayanan publik lainnya, namun beberapa tindakan kecurangan yang terjadi telah mengakibatkan kerugian yang meluas, baik kerugian finansial maupun reputasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan whistleblowing system, good governance, dan budaya organisasi terhadap upaya pencegahan kecurangan yang dibangun oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai KPK di unit kerja terkait. Pemilihan responden dilakukan dengan teknik purposive sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 90 responden yang dinilai telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Data kemudian diolah menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor paling signifikan dalam pencegahan kecurangan, sama halnya dengan variabel good governance yang berpengaruh signifikan positif dalam pencegahan kecurangan, sementara whistleblowing system tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk membangun mekanisme pencegahan kecurangan yang efektif, diperlukan budaya organisasi yang menekankan nilai integritas dan didukung oleh kebijakan yang berorientasi pada nilai tersebut. Langkah preventif tersebut perlu diimbangi dengan langkah detektif berupa penerapan whistleblowing system yang aktif dan dipercaya oleh penggunanya.

Kata kunci: Whistleblowing System, Good Governance, Budaya Organisasi, Pencegahan Kecurangan, Komisi Pemberantasan Korupsi

1. Latar Belakang

Kecurangan merupakan problematika tak berujung di sebuah organisasi dan menjadi suatu budaya yang justru mengakar dalam sebuah organisasi privat maupun publik. Fraud menjadi sumber dari masalah yang mengakibatkan kerugian secara finansial dan mengakibatkan penurunan atas kepercayaan masyarakat kepada institusi publik. Albrecht et al. (2019) menjelaskan bahwa pelaku kejahatan tak terbatas pada suatu golongan, pelaku bisa saja seseorang yang berpendidikan maupun seseorang yang tidak berpendidikan, seorang pegawai biasa maupun pimpinan sebuah organisasi.

Di Indonesia, kewenangan untuk pemberantasan korupsi diampu oleh tiga lembaga. Lembaga tersebut adalah Kepolisian Republik Indonesia, Kejaksaan Republik Indonesia, dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Menurut Djaja (2008), keputusan untuk membentuk KPK lahir dari realita bahwa hasil pemberantasan korupsi yang dilakukan oleh Kepolisian dan Kejaksaan belum dapat berjalan menghasilkan dampak yang signifikan. KPK memiliki peran strategis dalam melaksanakan tugas dalam menciptakan sebuah sistem dimana pencegahan kecurangan dilakukan secara efektif. Kendati demikian, dalam beberapa tahun terakhir, KPK pun belum dapat benar-benar terbebas dari tindakan kecurangan di lingkungan internal institusinya sendiri. Kompas (2024) memberitakan terdapat pungutan liar yang terjadi di rumah tahanan KPK. Pungutan liar ini melibatkan puluhan pegawai internal dan terjadi pada periode 2019 sampai tahun 2023 dan terdapat total pungutan liar sebesar Rp6,3 miliar.

Pengaruh Whistleblowing System, Good Governance, dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan pada Komisi Pemberantasan Korupsi

Pencegahan kecurangan adalah sebuah langkah strategis dalam upaya mencegah terjadinya tindakan kecurangan dengan melaksanakan dan meningkatkan kapabilitas sistem pengendalian dalam sebuah organisasi. Untuk membangun sebuah sistem pengendalian internal yang mumpuni, terdapat beberapa mekanisme yang dapat diterapkan oleh sebuah organisasi. Dalam penelitian ini terdapat tiga mekanisme yang diuji untuk melihat pengaruhnya dalam pencegahan kecurangan, yakni *whistleblowing system*, *good governance*, dan budaya organisasi.

Pengaruh dari *whistleblowing system*, *good governance*, dan budaya organisasi pada pencegahan kecurangan telah diteliti oleh banyak peneliti. Namun hasil penelitian tersebut belum menunjukkan hasil yang cukup konsisten. Penelitian oleh Anandya dan Werastuti (2020) menyatakan bahwa *whistleblowing system* dan budaya organisasi berdampak signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan. Hal yang sama juga dinyatakan oleh penelitian Sukmadilaga dan Irawady yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan *good governance* juga berdampak signifikan positif pencegahan kecurangan karena mampu meningkatkan perilaku etis seorang pegawai dalam organisasi. Kedua penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan yang berbeda dengan penelitian Iswanty et al. (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi justru tidak berpengaruh positif dalam pencegahan kecurangan. Penelitian Rustiyaningsih (2023) juga menghasilkan kesimpulan bahwa *good governance* tidak berpengaruh signifikan dalam upaya preventif kecurangan. Hal ini didukung penelitian Anililua dan Rusmita (2023) yang menunjukkan bahwa *whistleblowing system* dan budaya organisasi menunjukkan insignifikan pada pencegahan kecurangan.

Inkonsistensi hasil dan penelitian sebelumnya di organisasi lainnya menjadi alasan mengapa penelitian ini perlu dilakukan dengan menjadikan KPK sebagai subjek penelitian sehingga penelitian diharapkan dapat menjadi masukan dalam pertimbangan mengembangkan kebijakan terkait pencegahan kecurangan di lingkup internal maupun bahan informasi kepada pihak eksternal lainnya. Selain itu, KPK belum banyak diteliti terkait dengan pencegahan kecurangan dengan instrumen *whistleblowing system*, *good governance*, dan budaya organisasi. Padahal dalam tugasnya untuk memberantas korupsi, KPK dituntut untuk memiliki sistem pencegahan kecurangan yang kuat dan efektif sehingga kepercayaan masyarakat akan dapat diraih kembali.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian dibutuhkan untuk menguji bagaimana pengaruh *whistleblowing system*, *good governance*, dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan pada KPK. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul “Pengaruh *Whistleblowing System*, *Good Governance*, dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan pada Komisi Pemberantasan Korupsi”

2. Metode Penelitian

Penelitian didesain dengan pendekatan kuantitatif dengan asosiatif kausal dengan tujuan melihat hubungan kausalitas antara variabel *Whistleblowing System* (X1), *Good Governance* (X2), dan Budaya Organisasi (X3) dan Pencegahan Kecurangan (Y). Penelitian dilakukan dengan pendekatan eksplanatori dengan tujuan menjelaskan hubungan dengan sebab-akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya berbasis teori yang telah diuraikan. Penelitian ini akan melibatkan pegawai di Komisi Pemberantasan Korupsi sebagai subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan penyebaran kuisioner kepada sampel yang telah ditetapkan. Kuisioner berisi pernyataan dengan skala Likert untuk dapat memperoleh informasi terukur atas persepsi responden mengenai *whistleblowing system*, *good governance*, budaya organisasi, dan pencegahan kecurangan pada KPK.

Deskripsi singkat atas kuisioner yang dibagikan dapat tersaji pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sumber	Dimensi	Deskripsi Pertanyaan	Skala
<i>Whistleblowing System</i>	KNKG (2008)	akses pelaporan, sarana pelaporan, dukungan organisasi, perlindungan pelapor, tindak lanjut laporan, dan penegakan aturan.	Pertanyaan mengenai <i>whistleblowing system</i> akan mengukur apakah media, layanan, keamanan pelapor, hasil, dan tindak lanjut yang saat ini berjalan sudah cukup mumpuni atau belum.	Likert 1-5

<i>Good Governance</i>	KNKG (2008)	transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran (<i>fairness</i>)	Variabel Good Governance diukur melalui persepsi responden mengenai tingkat transparansi, akuntabilitas, kepatuhan terhadap peraturan, independensi dalam pengambilan keputusan, profesionalisme, serta penerapan prinsip keadilan dan kesetaraan dalam pelaksanaan tugas di organisasi.	Likert 1-5
Budaya Organisasi	Robbins dan Judge (2017)	integritas organisasi, budaya etis organisasi, kepemimpinan etis, komitmen organisasi, komunikasi etika, kepatuhan etika.	Variabel budaya organisasi diukur melalui persepsi responden mengenai penerapan nilai-nilai etika, integritas, kepercayaan, keteladanan pimpinan, komunikasi nilai-nilai organisasi, serta komitmen organisasi dalam mencegah perilaku tidak etis dan melanggar hukum.	Likert 1-5
Pencegahan Kecurangan	ACFE (2020)	kepemimpinan etis, kebijakan etika, lingkungan pengendalian, penegakan disiplin, penilaian risiko fraud, pengendalian internal, mitigasi risiko fraud, kesadaran fraud, pengelolaan fraud, dan sistem pelaporan fraud	Variabel pencegahan kecurangan diukur melalui persepsi responden mengenai keteladanan etika dari pimpinan, penerapan kode etik, penciptaan lingkungan kerja yang positif, penanganan pelanggaran, pengelolaan risiko kecurangan, efektivitas pengendalian internal, peningkatan kewaspadaan terhadap risiko kecurangan, penunjukan pihak yang bertanggung jawab dalam pencegahan dan deteksi kecurangan, serta dukungan terhadap pelaporan dugaan kecurangan.	Likert 1-5

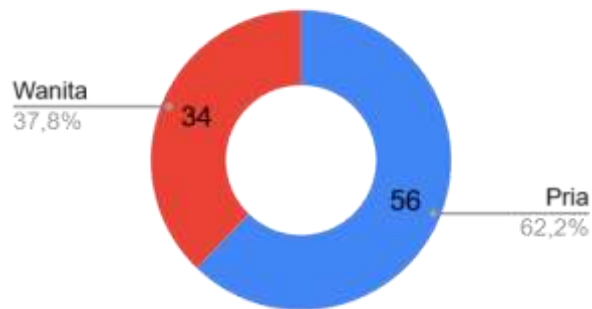
Analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi SmartPLS4 dengan tahapan uji pada *outer model* dengan metode kalkulasi PLS-SEM dengan hasil pada uji validitas konvergen, reliabilitas, normalitas, validitas diskriminan, dan multikolinearitas. Berdasarkan seluruh pengujian yang telah dilakukan, data yang dikumpulkan dinyatakan lulus uji *outer model*.

Setelah data memenuhi kriteria minimum pada setiap pengujian *outer model*, maka akan dilanjutkan untuk pengujian hipotesis dengan metode kalkulasi bootstrapping dengan pengujian pada *path coefficient*, *t-statistics*, *p-value*, *effect size*, dan *r-square*.

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada pegawai KPK dengan kriteria tertentu, dimana terdapat tiga unit kerja yang secara keseluruhan memenuhi kriteria tersebut. Ketiga unit kerja tersebut dipilih karena berkaitan langsung dengan penerimaan pengaduan dan juga memiliki pemahaman yang menyeluruh terkait. Ketiga unit kerja tersebut memiliki total pegawai sebanyak 143 pegawai. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner pada tiga unit kerja menghasilkan sebanyak 90 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Karakteristik responden yang digunakan dalam analisis terdiri atas jenis kelamin, kelompok usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja di KPK.

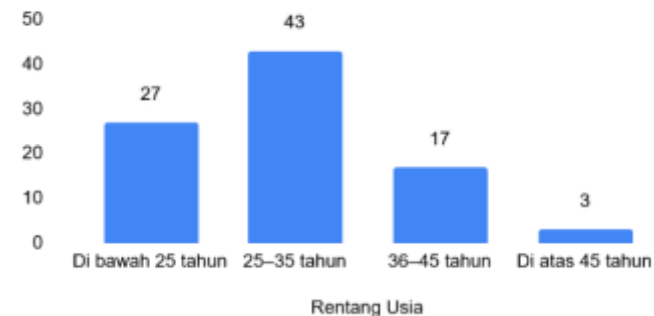
Jenis Kelamin Responden



Gambar 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Gambar 1, dapat dilihat bahwa responden laki-laki memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan responden perempuan. Dari 90 responden yang berpartisipasi dalam penelitian, 56 orang (62,2%) merupakan laki-laki dan 34 orang (37,8%) merupakan perempuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian lebih banyak didominasi oleh pegawai laki-laki.

Rentang Usia Responden



Gambar 2 Karakteristik Responden berdasarkan Rentang Usia

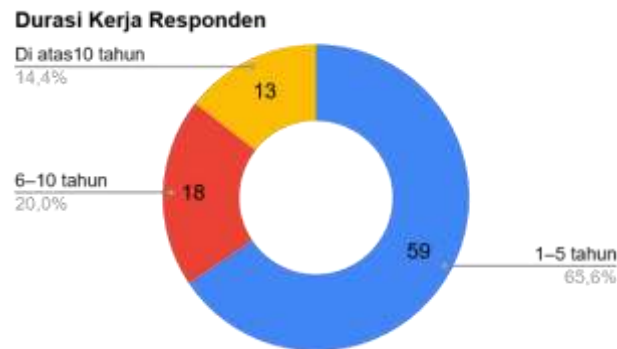
Distribusi usia responden pada Gambar 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 25–35 tahun, yaitu sebanyak 43 orang. Adapun responden berusia di bawah 25 tahun berjumlah 27 orang, kelompok usia 36–45 tahun sebanyak 17 orang, sedangkan kelompok usia di atas 45 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden paling sedikit, yaitu 3 orang.

Pendidikan Terakhir Responden



Gambar 3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Gambar 3, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi. Tercatat sebanyak 89 responden atau 98,9% telah menyelesaikan pendidikan pada jenjang Diploma III, Sarjana (S1), Magister (S2), maupun Doktor (S3). Sementara itu, hanya 1 responden atau 1,1% yang memiliki tingkat pendidikan menengah.



Gambar 4 Karakteristik Responden berdasarkan Durasi Kerja

Distribusi responden berdasarkan lama bekerja pada Gambar 4, menunjukkan bahwa kelompok dengan masa kerja 1–5 tahun mendominasi penelitian ini, dengan jumlah 59 orang atau 65,6% dari total responden. Selanjutnya, sebanyak 18 responden (20,0%) memiliki masa kerja 6–10 tahun, sedangkan 13 responden (14,4%) telah bekerja selama lebih dari 10 tahun.

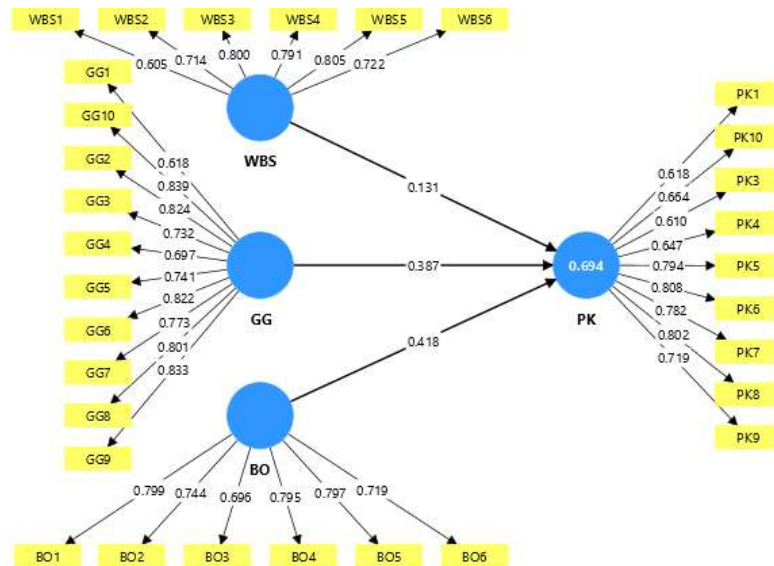
Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata dari indikator *whistleblowing* adalah 4,57, rata-rata dari indikator *good governance* adalah 4,31, rata-rata dari indikator budaya organisasi adalah 4,52, dan rata-rata dari indikator pencegahan kecurangan adalah 4,40. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi responden atas kebijakan terkait dengan seluruh variabel berada pada skala baik. Secara umum, nilai rata-rata yang tinggi dan standar deviasi yang relatif rendah menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap seluruh variabel penelitian serta memiliki tingkat persepsi yang relatif seragam.

Berdasarkan uji validitas berdasarkan nilai *outer loadings* dan AVE, setiap indikator dan variabelnya memenuhi kriteria dimana setiap indikator memiliki nilai $>0,60$ dan setiap nilai variabel dalam AVE $>0,50$. Nilai *outer loadings* dapat dilihat pada Gambar 5 di bawah. Sedangkan nilai AVE dari penelitian ini adalah sebesar 0,519 untuk X1, 0,594 untuk X2, 0,577 untuk X3, dan 0,552 untuk Y.

Berdasarkan uji reliabilitas berdasarkan nilai *composite reliability*, setiap variabel memenuhi kriteria dimana setiap variabel menghasilkan nilai CR $>0,70$ dengan nilai setiap variabel sebesar 0.880 untuk X1, 0.936 untuk X2, 0.891 untuk X3, dan 0.906 untuk Y.

Berdasarkan uji normalitas berdasarkan nilai *skewness* dan *excess kurtosis*, seluruh indikator pada setiap variabel *whistleblowing system*, *good governance*, dan budaya organisasi memenuhi kriteria pada uji normalitas dimana nilai *skewness* berada pada rentang -1,759 s.d. 0,459, sedangkan nilai *kurtosis* berada pada rentang -0,217 s.d. 6,492. Selanjutnya dilakukan uji validitas diskriminan dengan basis nilai HTMT, dimana ditemukan bahwa seluruh nilai HTMT antar variabel penelitian berada pada rentang kriteria yang telah ditetapkan, yakni di bawah 0,90. Pengujian yang dilakukan adalah pengujian multikolinearitas dengan basis nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dimana ditemukan bahwa model penelitian tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Setelah semua pengujian *outer model* dinyatakan lulus, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil *path coefficient* dalam Gambar 5 berikut.



Gambar 5 Hasil Pengujian *Path Coefficient*

Berdasarkan Gambar 5, dinyatakan bahwa budaya organisasi memiliki koefisien jalur terbesar dengan nilai 0,418, diikuti oleh *good governance* sebesar 0,387 dan *whistleblowing system* sebesar 0,131. Temuan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki arah hubungan positif terhadap Pencegahan Kecurangan. Namun, besarnya kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel berbeda, di mana budaya organisasi dan *good governance* menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan *whistleblowing system*.

Untuk melihat signifikansi dari pengaruh antarvariabel, dilakukan pengujian *t-statistics* dan *p-values*. Hasil pengujian tersebut tersaji pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Signifikansi Pengaruh dengan *T-Statistics* dan *P-Values*

	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>	Kesimpulan
WBS -> PK	1.698	0.090	Tidak sesuai kriteria
GG -> PK	4.353	0.000	Sesuai kriteria
BO -> PK	4.932	0.000	Sesuai kriteria

Hasil pengujian *t-statistics* dan *p-values* pada Tabel 2 menunjukkan bahwa budaya organisasi dan *good governance* berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan, sedangkan *whistleblowing system* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Selanjutnya dilakukan pengujian *effect size* (f^2) untuk melihat bagaimana *whistleblowing system*, *good governance*, dan budaya organisasi berkontribusi pada nilai *r-square* yang dihasilkan pada variabel pencegahan kecurangan. Hasil uji f^2 terjadi pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3 Hasil Pengujian *Effect Size*

Variabel	f-square	Kesimpulan
WBS -> PK	0.046	Positif Lemah
GG -> PK	0.189	Positif Moderat
BO -> PK	0.296	Positif Kuat

Berdasarkan nilai f^2 dalam Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan *good governance* merupakan faktor yang memiliki kontribusi paling besar dalam menjelaskan Pencegahan Kecurangan pada KPK, sedangkan kontribusi *whistleblowing system* relatif kecil. Hasil ini menunjukkan bahwa upaya pencegahan kecurangan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor preventif yang tertanam dalam tata kelola dan budaya organisasi dibandingkan mekanisme pelaporan pelanggaran.

Uji terakhir yang dilakukan adalah pengujian *r-square* yang bertujuan untuk mengukur tingkat kemampuan model penelitian dalam menjelaskan variabel pencegahan kecurangan melalui variabel *whistleblowing system*, *good governance*, dan budaya organisasi. Hasil pengujian *r-square* dalam penelitian ini tersaji dalam Tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4 Hasil Pengujian R-Square

	R-square	R-square adjusted
PK	0.694	0.683

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4, variabel pencegahan kecurangan memperoleh nilai *r-square* sebesar 0,694 dan *adjusted r-square* sebesar 0,683. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variasi pencegahan kecurangan dapat dijelaskan oleh variabel *whistleblowing system*, *good governance*, dan budaya organisasi sebesar 69,4%. Sementara itu, sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh faktor atau mekanisme lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selisih antara nilai *r-square* dan *adjusted r-square* yang hanya sebesar 0,011 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kestabilan yang baik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, *whistleblowing system* memiliki koefisien jalur sebesar 0,131 dengan *t-statistics* sebesar 1,698 dan *p-values* sebesar 0,090. Berdasarkan hasil dari ketiga pengujian tersebut, *whistleblowing system* memiliki arah positif atas pencegahan kecurangan namun tidak berpengaruh secara signifikan. Hasil penelitian ini mendukung temuan Anilua dan Rusmita (2023) yang menyatakan bahwa keberadaan *whistleblowing system* belum tentu memberikan dampak yang signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Meskipun demikian, hasil tersebut tidak konsisten dengan penelitian Anggaeni et al. (2021) yang membuktikan adanya pengaruh signifikan *whistleblowing system* terhadap upaya pencegahan kecurangan. Hal ini disebabkan karena *whistleblowing system* masuk dalam ranah kebijakan detektif sehingga kurang relevan jika dihubungkan pada upaya pencegahan kecurangan dimana kebijakan yang berpengaruh seharusnya adalah kebijakan dalam ranah preventif.

Berdasarkan hasil evaluasi hubungan struktural, variabel *good governance* menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,387 terhadap pencegahan kecurangan. Nilai *t-statistics* sebesar 4,353 dan *p-values* sebesar 0,000 mengonfirmasi bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, penerapan *good governance* terbukti memberikan kontribusi positif dalam mendukung pencegahan kecurangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang membahas terkait dengan pengaruh *good governance* pada pencegahan kecurangan yang telah dilakukan sebelumnya. Darmayanti dan Darmawan (2024) menemukan bahwa *good governance* sebagai sebuah mekanisme preventif berpengaruh secara positif dan signifikan dalam upaya pencegahan kecurangan. Namun, pada penelitian Amalia dan Puspitasari (2024) hasilnya menunjukkan hal yang berlawanan, dimana *good governance* dianggap tidak berpengaruh dalam upaya pencegahan kecurangan. Penerapan transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengawasan, kepatuhan, serta penguatan integritas pegawai. Melalui kondisi tersebut, risiko terjadinya penyimpangan dapat diminimalkan sehingga upaya pencegahan kecurangan dapat dilaksanakan secara lebih efektif.

Hasil analisis *bootstrapping* menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,418 dengan nilai *t-statistics* sebesar 4,932 dan *p-values* sebesar 0,000. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Rustandy et al. (2020) serta Anandya dan Werastuti (2020), namun berbeda dengan hasil penelitian Holly dan Daromes (2021) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa efektivitas budaya organisasi dalam mencegah kecurangan sangat bergantung pada tingkat implementasi dan internalisasi nilai-nilai organisasi dalam aktivitas sehari-hari. Melalui budaya organisasi yang kuat, setiap pegawai tidak hanya memahami aturan yang berlaku,

tetapi juga memiliki komitmen moral untuk menjaga integritas organisasi dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang bebas dari praktik kecurangan

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan atas pengaruh *whistleblowing system*, *good governance*, dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan pada komisi pemberantasan korupsi, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut. Pertama, budaya organisasi menghasilkan nilai positif dan signifikan pada pencegahan kecurangan. Lingkungan kerja yang menanamkan dan menumbuhkan budaya integritas, etika, dan profesionalisme sebagai landasan sebuah organisasi dijalankan akan mampu mendorong adanya kesadaran kolektif oleh anggota organisasinya untuk menjaga organisasi tersebut dari berbagai bentuk penyimpangan. Budaya organisasi dalam ISKPK di lingkungan KPK bukan hanya sekedar nilai yang tertera dalam butir-butir aturan terkait kode etik atau kode perilaku, namun juga terpampang dengan jelas atas setiap kebijakan dan keputusan yang diambil oleh setiap anggota organisasinya. Kedua, *good governance* berpengaruh positif dan secara signifikan mempengaruhi pencegahan kecurangan. penerapan tata kelola yang mumpuni pada lingkungan KPK berdampak pada sistem kerja yang terstruktur dengan penugasan yang tepat untuk setiap unit kerja dan adanya pengambilan keputusan dan kebijakan yang berdasarkan prinsip tata kelola yang baik ditambah dengan niat integritas. Pengawasan yang memadai oleh auditor internal dan Dewan Pengawas KPK juga dibutuhkan untuk memastikan bahwa setiap prosedur yang dijalankan dan tanggungjawab yang diemban oleh setiap pegawai KPK dilakukan sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku. Ketiga, *whistleblowing system* memiliki arah positif atas pencegahan kecurangan namun tidak berpengaruh secara signifikan. *Whistleblowing system* lebih banyak digunakan pada upaya untuk mendeteksi kecurangan yang telah terjadi sehingga kurang berdampak pada upaya pencegahan kecurangan. Namun, *whistleblowing system* harus tetap dikembangkan untuk memastikan bahwa kecurangan yang terjadi dapat terdeteksi sehingga tetap dapat berkontribusi untuk menangani tindakan kecurangan yang terjadi.

Referensi

1. Albrecht, W. S., Albrecht, C. O., Albrecht, C. C., & Zimbelman, M. F. (2019). *Fraud examination* (6th ed.). Cengage.
2. Anandya, K. C. R., & Werastuti, D. D. 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).
3. Anggraeni, N. M., Sailawati, S., & Malini, N. E. L. (2021). Pengaruh Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 14(1), 85–92. <https://doi.org/10.35143/jakb.v14i1.4613>
4. Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). (2020). *Report to the nations: 2020 global study on occupational fraud and abuse*. ACFE.
5. Azwan, B., Bastian, A., & Harahap, M. (2025). Efektivitas Implementasi Whistleblowing System dan Budaya Organisasi dalam Upaya Preventif dan Detektif Fraud. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 17(1), 12–25.
6. Cressey, D. R. (1953). *Other people's money: A study in the social psychology of embezzlement*. Free Press.
7. Anlilua, P., & Rusmita, S. (2023). PENGARUH WHISTLEBLOWING SYSTEM, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD . *Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi UNTAN (KIAFE)*, 1(3), 34–48. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/ejafe/article/view/73779>
8. Darmayanti, L. T. P., & Darmawan, N. A. S. (2024). Pengaruh Good Corporate Governance, Pengendalian Internal Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Dana Bumdes. *Vokasi : Jurnal Riset Akuntansi*, 13(2), 1–11. <https://doi.org/10.23887/vjra.v13i2.77733>
9. Djaja, E. (2010). *Memberantas korupsi bersama KPK, Komisi Pemberantasan Korupsi*. Sinar Grafika.
10. Holly, A., & Daromes, F. E. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Internal dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Fraud pada Inspektorat Provinsi Papua. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 28(2), 180–194. <https://doi.org/10.35153/jbe.v28i2.9277>
11. Iswanty, S., Murhaban, Yusra, M., & Mardiaton. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Proactive Fraud Audit, dan Whistleblowing Sistem terhadap Pencegahan Kecurangan Pengelolaan Dana Bos (Studi Kasus Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Perbaungan). *Jurnal Akuntansi Malikussaleh*, 3(4), 512–525. <https://doi.org/10.29103/jam.v3i4.18562>
12. Ermansjah Djaja. (2010). *Memberantas korupsi bersama KPK, Komisi Pemberantasan Korupsi*. Sinar Grafika.
13. Holly, A., & E. Daromes, F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Internal dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Fraud pada Inspektorat Provinsi Papua. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 28(2), 180–194. <https://doi.org/10.35315/jbe.v28i2.9277>
14. Iswanty, S., Murhaban, Yusra, M., & Mardiaton. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Proactive Fraud Audit, dan Whistleblowing Sistem terhadap Pencegahan Kecurangan Pengelolaan Dana Bos (Studi Kasus Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Perbaungan). *Jurnal Akuntansi Malikussaleh*, 3(2962-6927). <https://doi.org/10.29103/jam.v3i4.18562>
15. Rustandy, T., Sukmadilaga, C., & Irawady, C. (2020). Pencegahan Fraud Melalui Budaya Organisasi, Good Corporate Governance Dan Pengendalian Internal. *Jurnal Pendidikan Akuntansi & Keuangan*, 8(2), 232–247. <https://doi.org/10.17509/jpak.v8i2.24125>
16. Rustiyaningsih, S. (2023). Budaya Organisasi dan Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Keuangan Desa dengan Moralitas Individu sebagai Mediasi. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 9(2), 149–160. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v9i2.9479>