



## PENGARUH PERAN PENGENDALIAN INTERNAL, KESESUAIAN KOMPENSASI, DAN BUDAYA ETIS ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD TENAGA PENAGIH DI PD PASAR SURYA DI KOTA SURABAYA

Endrianto Sahedtyo Nugroho Suhadak<sup>1\*</sup>, Iwang Suwangsih<sup>2</sup>, Ketut Witara<sup>3</sup>

STIE Mahardhika Surabaya  
Jl. Wisata Menanggal No.42A

\*Penulis Korespondensi: [suhadaganteng34@gmail.com](mailto:suhadaganteng34@gmail.com)

**Abstract.** *Fraud is a risk that is prone to occur in organizations engaged in direct financial transaction activities, including regional government-owned enterprises. PD Pasar Surya Surabaya has the potential for fraudulent practices, particularly among market levy collectors, thus requiring effective preventive measures. This study aims to analyze the effect of internal control, compensation suitability, and organizational ethical culture on fraud prevention, both partially and simultaneously. The research employs a quantitative approach with a causal associative method. The population consists of all active levy collectors of PD Pasar Surya Surabaya, totaling 40 individuals, using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results indicate that internal control, compensation suitability, and organizational ethical culture have a significant effect on fraud prevention, both individually and collectively. These findings emphasize the importance of implementing effective internal control systems, providing fair compensation, and strengthening organizational ethical values to minimize the risk of fraud.*

**Keywords:** *Internal Control, Compensation Appropriateness, Organizational Ethical Culture, Fraud Prevention.*

**Abstrak.** Fraud merupakan risiko yang rentan terjadi pada organisasi dengan aktivitas transaksi keuangan langsung, termasuk perusahaan daerah. PD Pasar Surya Surabaya memiliki potensi kecurangan, khususnya pada tenaga penagih retribusi pasar, sehingga diperlukan upaya pencegahan yang efektif. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan budaya etis organisasi terhadap pencegahan fraud, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga penagih aktif PD Pasar Surya Surabaya sebanyak 40 orang dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan budaya etis organisasi berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud, baik secara individual maupun bersama-sama. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan sistem pengendalian internal yang efektif, kompensasi yang adil, serta penguatan nilai etika organisasi untuk meminimalkan risiko kecurangan.

**Kata kunci:** *Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Budaya Etis Organisasi, Pencegahan Fraud.*

### LATAR BELAKANG

Penipuan (fraud) menjadi masalah serius bagi organisasi sektor publik maupun swasta di era reformasi birokrasi dan transparansi. Fraud diartikan sebagai tindakan penipuan atau penyalahgunaan wewenang yang dilakukan secara sengaja untuk memperoleh keuntungan pribadi atau kelompok, sehingga merugikan pihak lain. Bentuknya meliputi manipulasi laporan keuangan, penyalahgunaan aset, hingga korupsi yang dapat merusak tata kelola organisasi.

Pada instansi publik dan BUMD seperti PD Pasar Surya Surabaya, fraud berpotensi menimbulkan kerugian finansial dan menurunkan kepercayaan publik. Aktivitas operasional yang melibatkan transaksi tunai, khususnya dalam penagihan retribusi pasar, memiliki risiko tinggi terjadinya kecurangan. Permasalahan seperti keterlambatan setoran, ketidaksesuaian jumlah tagihan, dan lemahnya pengawasan menunjukkan adanya celah dalam sistem pengendalian internal.

Kondisi tersebut mendorong perlunya upaya pencegahan fraud melalui penguatan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan budaya etis organisasi. Pengendalian internal yang efektif dapat meminimalkan peluang kecurangan, sedangkan kompensasi yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi dorongan untuk berperilaku menyimpang. Selain itu, budaya etika yang kuat mampu membentuk perilaku jujur dan bertanggung jawab dalam organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengendalian internal dan kompensasi yang sesuai berpengaruh dalam menurunkan kecenderungan fraud, terutama jika didukung oleh moralitas individu yang tinggi. Namun, terdapat perbedaan hasil terkait pengaruh budaya organisasi, sehingga masih diperlukan kajian lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Penelitian ini dilakukan karena adanya indikasi kelemahan pengendalian internal dan praktik etika pada unit penagihan PD Pasar Surya Surabaya. Dengan karakteristik operasional yang melibatkan sistem penagihan manual dan interaksi langsung dengan pedagang, potensi kecurangan menjadi lebih besar. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh pengendalian internal, kompensasi, dan budaya etis organisasi dalam pencegahan fraud, serta memberikan kontribusi empiris bagi pengelolaan perusahaan daerah.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pengendalian Internal**

Mulyadi (2014) menjelaskan bahwa sistem pengendalian internal mencakup struktur organisasi, metode, serta ukuran-ukuran yang terkoordinasi untuk melindungi aset organisasi.

Menurut Mulyadi (2002:180), tujuan pengendalian internal mencakup tiga aspek, yaitu:

1. Keandalan informasi,
2. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, serta
3. Efektivitas dan efisiensi operasional.

### **Kesesuaian Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:118), kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, atau fasilitas yang secara langsung maupun tidak langsung diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:122), pemberian kompensasi memiliki beberapa tujuan utama, antara lain:

- 1) Menarik tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten untuk bergabung dengan perusahaan.
- 2) Mempertahankan karyawan berprestasi agar tidak berpindah ke organisasi lain.
- 3) Meningkatkan motivasi, semangat, dan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mewujudkan keadilan internal dan eksternal dalam organisasi.
- 5) Mengendalikan biaya tenaga kerja agar tetap efisien.
- 6) Memenuhi ketentuan hukum yang berlaku terkait ketenagakerjaan.

### **Budaya Etis Organisasi**

Menurut Sutrisno (2019:13), budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang bersifat tidak tampak, tetapi mampu menggerakkan individu dalam organisasi untuk melaksanakan aktivitas kerjanya.

Budaya etis organisasi diukur melalui beberapa indikator utama:

- 1) Nilai kejujuran → menjunjung tinggi kejujuran dan menghindari pelanggaran
- 2) Kepatuhan → ketaatan terhadap aturan dan prosedur organisasi
- 3) Tanggung jawab etis → kesadaran atas tindakan dan keputusan
- 4) Keteladanan pimpinan → contoh perilaku etis dari atasan
- 5) Komunikasi etika → penyampaian nilai dan kebijakan etis secara terbuka

### **Fraud (Kecurangan)**

Menurut Singleton dan Singleton (2010:35), fraud adalah tindakan penipuan yang disengaja oleh satu atau lebih individu di dalam atau di luar organisasi yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan yang tidak sah, baik berupa uang, aset, maupun manfaat lainnya.

Menurut Tuanakotta (2010:154), pencegahan kecurangan dapat dilakukan melalui tiga pendekatan utama, yaitu:

1. Pendidikan dan Pelatihan Etika – meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya kejujuran dan integritas dalam bekerja.
2. Penerapan Pengawasan yang Efektif – memastikan setiap aktivitas memiliki mekanisme pengendalian dan otorisasi yang tepat.
3. Pemberian Kompensasi yang Adil – mengurangi tekanan finansial dan ketidakpuasan yang dapat memicu perilaku tidak etis.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan di PD Pasar Surya Surabaya yang berjumlah 40 orang.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder, Data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada 40 karyawan pada PD Pasar Surya Surabaya. Dimana hasil data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti dan data sekunder bersumber dari skripsi, jurnal dan artikel yang

**PENGARUH PERAN PENGENDALIAN INTERNAL, KESESUAIAN KOMPENSASI, DAN BUDAYA ETIS ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD TENAGA PENAGIH DI PD PASAR SURYA DI KOTA SURABAYA**

diambil dari internet. Pengukuran data menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang dijabarkan menjadi indikator variabel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda berupa persamaan regresi, perhitungan koefisien determinasi, uji f, dan uji t.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

**Tabel 1 Uji Validitas**

Variabel	Correct Item – Total Core	R Tabel	Keterangan
PENGENDALIAN INTERNAL (X1)	0,872	0,312	Valid
	0,885	0,312	Valid
	0,870	0,312	Valid
	0,910	0,312	Valid
	0,857	0,312	Valid
KESESUAIAN KOMPENSASI (X2)	0,925	0,312	Valid
	0,887	0,312	Valid
	0,857	0,312	Valid
	0,895	0,312	Valid
	0,861	0,312	Valid
BUDAYA ETNIS ORGANISASI (X3)	0,909	0,312	Valid
	0,898	0,312	Valid
	0,910	0,312	Valid
	0,925	0,312	Valid
	0,917	0,312	Valid
PENCEGAHAN FRAUD (Y)	0,919	0,312	Valid
	0,932	0,312	Valid
	0,908	0,312	Valid
	0,947	0,312	Valid
	0,879	0,312	Valid
	0,890	0,312	Valid
	0,879	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Temuan memperlihatkan skor r dihitung item pernyataan variabel berikut: Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Budaya Etika Organisasi, serta Pencegahan Kecurangan semuanya > r tabel (0,312). Karenannya, semua bagian pernyataan dianggap valid serta selaras visi studi.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach alpha	Nilai Reliabel	Keterangan
PENGENDALIAN INTERNAL (X1)	0,925	0,6	Reliabel
KESESUAIAN KOMPENSASI (X2)	0,946	0,6	Reliabel
BUDAYA ETNIS ORGANISASI (X3)	0,950	0,6	Reliabel
PENCEGAHAN FRAUD (Y)	0,955	0,6	Reliabel

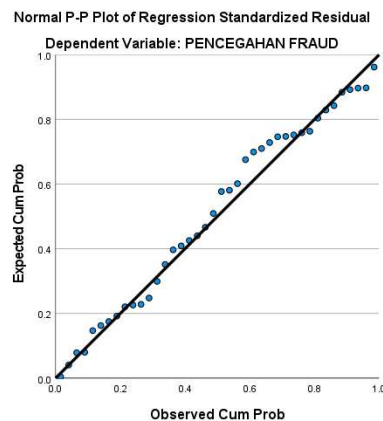
Sumber: Data primer yang diolah, 2025

**PENGARUH PERAN PENGENDALIAN INTERNAL, KESESUAIAN KOMPENSASI, DAN BUDAYA ETIS ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD TENAGA PENAGIH DI PD PASAR SURYA DI KOTA SURABAYA**

Berlandaskan tabel seluruh instrument pernyataan reliabel mengingat tiap skor Cronbach alpha > 0,6.

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**



h, 2025

Berdasarkan Gambar 1 titik tersebar disekitar garis diagonal serta ikuti arah diagonal. Tandanya data studi normal.

**2. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3 Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.036	4.180		-1.444	.157		
	PENGENDALIAN INTERNAL	.687	.148	.547	4.648	<.001	.994	1.006
	KESESUAIAN KOMPENSASI	.440	.131	.421	3.355	.002	.875	1.143
	BUDAYA ETNIS ORGANISASI	.463	.130	.446	3.554	.001	.874	1.144

a. Dependent Variable: PENCEGAHAN FRAUD

Berlandaskan temuan Tabel 3, semua variabel independen ada nilai toleransi > 0,10, serta (VIF) < 10. Dengan demikian, multikolinearitas tidak ada di antara variabel termasuk pada studi.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.428	2.264		.189	.851
	PENGENDALIAN INTERNAL	.050	.080	.101	.620	.539
	KESESUAIAN KOMPENSASI	.054	.071	.134	.766	.448
	BUDAYA ETNIS ORGANISASI	.078	.071	.192	1.101	.278

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Semua variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05, menurut temuan uji Glesjer yang diperlihatkan Gambar 4.5. Uji Glesjer dipakai guna menilai keberadaan heteroskedastisitas studi. Tidak ada heteroskedastisitas diperlihatkan skor sig > 0,05.

**PENGARUH PERAN PENGENDALIAN INTERNAL, KESESUAIAN KOMPENSASI, DAN BUDAYA ETIS ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD TENAGA PENAGIH DI PD PASAR SURYA DI KOTA SURABAYA**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 5 Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.036	4.180		-1.444	.157
	PENGENDALIAN INTERNAL	.687	.148	.547	4.648	<.001
	KESESUAIAN KOMPENSASI	.440	.131	.421	3.355	.002
	BUDAYA ETNIS ORGANISASI	.463	.130	.446	3.554	.001

a. Dependent Variable: PENCEGAHAN FRAUD

$$(Y) = -6,036 + 0,687 (X1) + 0,440 (X2) + 0,463 (X3)$$

1. Tiap naik 1 satuan pengendalian internal tingkatkan pencegahan fraud 0,687.
2. Tiap naik 1 satuan kesesuaian kompensasi tingkatkan pencegahan fraud 0,440.
3. Tiap naik 1 satuan budaya etnis organisasi tingkatkan pencegahan fraud 0,463.

**Uji Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 <sup>a</sup>	.504	.463	4.01236

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ETNIS ORGANISASI, PENGENDALIAN INTERNAL, KESESUAIAN KOMPENSASI

b. Dependent Variable: PENCEGAHAN FRAUD

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Budaya Etika Organisasi menyumbang 50,4% dari varians dalam Pencegahan Kecurangan, menurut Gambar 4.10. Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini menyumbang 49,6% sisanya. Nilai R<sup>2</sup> adalah 0,504. Dengan mempertimbangkan temuan-temuan ini.

**Uji Hipotesis**

**Uji T**

**Tabel 7 Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.036	4.180		-1.444	.157
	PENGENDALIAN INTERNAL	.687	.148	.547	4.648	<.001
	KESESUAIAN KOMPENSASI	.440	.131	.421	3.355	.002
	BUDAYA ETNIS ORGANISASI	.463	.130	.446	3.554	.001

a. Dependent Variable: PENCEGAHAN FRAUD

- 1) Tabel 7 mer un kecurangan.  
Ambang batas signifikansi 0,05 lebih rendah daripada tingkat signifikansi 0,001. Lebih lanjut, pada 4,648, nilai t yang dihitung melebihi nilai 1,68385 yang ditemukan dalam tabel t. Akibatnya, kita dapat mengadopsi Ha sebagai hipotesis alternatif dan menolak H0.
- 2) Tabel 7 memperlihatkan variabel kesesuaian kompensasi secara signifikan serta positif mempengaruhi pencegahan kecurangan, seperti diperlihatkan temuan uji t (3,355) >

tabel t (1,68385) dan tingkat signifikansi (0,002) < toleransi signifikansi (0,05). Dengan demikian, kita menyimpulkan Ha benar dan menolak H0.

- 3) Hasil studi pengaruh etika organisasi atas pencegahan kecurangan (Gambar 4.8) memperlihatkan Ha disetujui dan H0 ditolak karena nilai sig (0,001) lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05) dan nilai t hitung (3,554) lebih besar dari nilai t tabel (1,68385).

### Uji F

**Tabel 8 Hasil Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	588.835	3	196.278	12.192	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	579.565	36	16.099		
	Total	1168.400	39			

a. Dependent Variable: PENCEGAHAN FRAUD

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ETNIS ORGANISASI, PENGENDALIAN INTERNAL, KESESUAIAN KOMPENSASI

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dapat disimpulkan dari Gambar 4.9 bahwa Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Budaya Etika Organisasi secara signifikan memengaruhi Pencegahan Kecurangan, karena nilai F yang dihitung (12,192) lebih besar dari nilai F tabel (2,87) dan nilai p adalah 0,000, yang kurang dari  $\alpha$  (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut valid.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Fraud

Pengendalian internal di PD Pasar Surya Surabaya terbukti berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan, ditunjukkan oleh hasil uji-t dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Temuan ini sejalan dengan teori Fraud Triangle yang menyatakan bahwa kecurangan dapat diminimalkan dengan mengurangi peluang melalui sistem pengendalian yang efektif. Oleh karena itu, semakin kuat pengendalian internal yang diterapkan, semakin kecil kemungkinan terjadinya kecurangan dalam organisasi.

Penerapan pengendalian internal terlihat dalam setiap tahapan proses penagihan, mulai dari pembagian tugas yang jelas, penggunaan dokumen resmi bernomor seri, hingga pencatatan dan verifikasi hasil penagihan. Setiap transaksi harus disertai bukti pembayaran dan dilaporkan secara rutin, kemudian diverifikasi oleh atasan. Selain itu, adanya kewajiban penyeteroran tepat waktu serta proses rekonsiliasi antara laporan dan setoran menjadi bentuk pengawasan yang mampu mendeteksi ketidaksesuaian secara cepat.

Secara keseluruhan, sistem pengendalian internal yang mencakup pemisahan fungsi, alur kerja yang jelas, dan pengawasan berjenjang mampu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. Hal ini tidak hanya mempersempit peluang terjadinya fraud, tetapi juga membentuk perilaku pegawai yang lebih disiplin, bertanggung jawab, dan profesional. Dengan demikian, pengendalian internal berperan penting baik sebagai

mekanisme pengawasan maupun sebagai pembentuk budaya kerja yang mendukung pencegahan kecurangan.

### **Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Pencegahan Fraud**

Kesesuaian kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud di PD Pasar Surya Surabaya, ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji t ( $0,002 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin adil dan proporsional kompensasi yang diterima pegawai, maka semakin rendah kecenderungan terjadinya kecurangan. Sistem imbalan yang sesuai mampu meningkatkan kepuasan kerja, rasa keadilan, serta mendorong perilaku etis dalam organisasi.

Dalam praktiknya, tenaga penagih menerima kompensasi berupa gaji pokok dan insentif yang disesuaikan dengan beban kerja, tanggung jawab, dan pencapaian target. Skema ini menciptakan keseimbangan antara kontribusi dan imbalan, sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja sesuai prosedur. Dampaknya, kepatuhan terhadap standar operasional meningkat dan potensi penyimpangan dalam proses penagihan dapat diminimalkan.

Secara psikologis, kompensasi yang layak mampu mengurangi tekanan (pressure) yang menjadi salah satu pemicu fraud, serta meningkatkan loyalitas dan komitmen pegawai. Hal ini tercermin dari perilaku kerja yang lebih disiplin, seperti ketepatan penyeteroran, ketelitian pencatatan, dan kepatuhan terhadap pengawasan. Dengan demikian, sistem kompensasi tidak hanya sebagai hak pegawai, tetapi juga menjadi instrumen pengendalian yang efektif dalam mencegah kecurangan.

### **Pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap Pencegahan Fraud**

Budaya etika organisasi di PD Pasar Surya Surabaya terbukti berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji t ( $0,001 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya etika yang diterapkan, maka semakin efektif upaya pencegahan fraud. Nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, dan kepatuhan menjadi landasan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari kecurangan.

Penerapan budaya etika terlihat dari keteladanan pimpinan, kepatuhan terhadap aturan, serta penegakan disiplin yang konsisten. Pimpinan memberikan contoh perilaku etis, sementara karyawan diwajibkan mengikuti prosedur dan standar kerja yang berlaku. Setiap pelanggaran ditindak melalui pembinaan hingga sanksi administratif, sehingga tercipta rasa keadilan dan tidak adanya toleransi terhadap penyimpangan.

Selain itu, budaya etika juga membentuk tekanan sosial positif di lingkungan kerja, di mana karyawan saling mendorong untuk berperilaku jujur dan bertanggung jawab. Kondisi ini memperkuat sistem pengendalian internal dan menutup peluang terjadinya kecurangan. Dengan demikian, budaya etika menjadi fondasi utama dalam pencegahan fraud dan mendukung terciptanya organisasi yang transparan, akuntabel, dan berintegritas.

## **KESIMPULAN**

- 1) Pengendalian internal yang baik mampu menurunkan kecenderungan fraud dan meningkatkan upaya pencegahan kecurangan pada penagih.
- 2) Kesesuaian kompensasi berpengaruh dalam mengurangi fraud, karena imbalan yang adil mendorong kepatuhan dan menekan perilaku menyimpang.
- 3) Budaya etika organisasi berpengaruh positif signifikan, di mana nilai etika yang kuat membuat pegawai lebih berhati-hati dan menghindari tindakan tidak etis.
- 4) Secara simultan, pengendalian internal, kompensasi, dan budaya etika bersama-sama berpengaruh besar dalam pencegahan fraud, dengan kontribusi yang dominan dibanding faktor lainnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- ACFE. (2022). Report to the Nations: Global Study on Occupational Fraud and Abuse. Association of Certified Fraud Examiners.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299.
- Albrecht, W. S., Albrecht, C. C., Albrecht, C. O., & Zimbelman, M. F. (2012). *Fraud Examination* (4th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Antara News. (2024). Pemberitaan dugaan tindak pidana korupsi PD Pasar Surya Surabaya.
- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2017). *Auditing and Assurance Services* (16th ed.). Pearson Education.
- Ayunda, D., & Helmayunita, N. (2022). Pengaruh etika terhadap kecurangan akuntansi. *Jurnal Akuntansi*.
- Baihaqi. (2004). *Sistem Pengendalian Internal*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bologna, G. J., Lindquist, R. J., & Wells, J. T. (1993). *The Accountant's Handbook of Fraud and Commercial Crime*. John Wiley & Sons.
- Boynton, W. C., Johnson, R. N., & Kell, W. G. (2006). *Modern Auditing*. John Wiley & Sons.
- Chandrayatna, I. B., & Sari, M. M. R. (2019). Pengaruh budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*.
- Cressey, D. R. (1953). *Other people's money: A study in the social psychology of embezzlement*. New York: Free Press.
- COSO. (1994). *Internal Control – Integrated Framework*. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission.
- COSO. (2013). *Internal Control – Integrated Framework*. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage Publications.