



Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, *Whistleblowing System* dan Integritas Terhadap Pencegahan Kecurangan dengan Moderasi Perilaku Etis di PT PLN ULP Woha

Rizki Ameliyani^{1*}, Sumarlin², Namla Elfa Syariati³

^{1,2,3}Jurusan Akuntansi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

Corresponding Email: namla.elfa@uin-alauddin.ac.id

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: Internal Control System, Whistleblowing System, Integrity, Ethical Behavior, Fraud Prevention.</p> <p>Date: Diterima: 10 Mei 2025; Disetujui: 22 Juni 2025 Tersedia secara daring: 25 Juni 2025</p>	<p>This study aims to determine the effect of the internal control system, whistleblowing system, and integrity on fraud prevention with ethical behavior as a moderating variable at PT PLN ULP Woha. This research uses a quantitative approach with a causal type of research. The population consisted of 49 employees from the energy transactions, engineering, customer service, and administration divisions. Primary data were obtained through direct distribution of questionnaires. Data were analyzed using multiple regression and moderation regression analysis. The results show that the internal control system, whistleblowing system, and integrity have a significant and positive effect on fraud prevention. Ethical behavior moderates the influence of the whistleblowing system and integrity on fraud prevention, but does not moderate the effect of the internal control system. The implication is that PT PLN ULP Woha needs to strengthen internal control policies and procedures, develop a safe and transparent whistleblowing system, and implement training programs to instill integrity and ethical values.</p>

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



1. PENDAHULUAN

Seiring perkembangan zaman, perusahaan menghadapi berbagai tantangan yang dapat menghambat pencapaian tujuan bisnis. Salah satu hambatan utama adalah praktik kecurangan, baik yang berasal dari internal maupun eksternal perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu memiliki kemampuan untuk mengelola risiko yang dapat menimbulkan kerugian besar, agar potensi kerugian tersebut dapat dicegah atau dikurangi (Usman et al., 2015). Pada perusahaan besar, pengawasan independen memegang peran penting dalam mengendalikan aktivitas perusahaan serta mencegah kecurangan (Aditya & Nurbaiti, 2020). Pencegahan kecurangan merupakan serangkaian tindakan yang bertujuan untuk mendeteksi, mencegah, dan mengurangi risiko kecurangan. Langkah ini meliputi penerapan sistem pengendalian internal yang efektif, pengawasan yang ketat, dan penguatan budaya etis dalam organisasi. Dengan upaya pencegahan yang tepat, perusahaan dapat meminimalkan kerugian akibat tindakan kecurangan (Olivia & Lastanti, 2022).

Salah satu langkah awal dalam mencegah kemungkinan terjadinya kecurangan adalah dengan menerapkan sistem pengendalian internal. Sistem ini membantu menjaga keandalan operasional organisasi serta memastikan bahwa setiap aktivitas sejalan dengan tujuan perusahaan (Anlilua & Rusmita, 2023). Sistem pengendalian internal merupakan elemen penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Semakin besar skala perusahaan,

semakin besar pula peran sistem ini dalam menjaga stabilitas dan kepercayaan operasional. *Fraud pentagon theory* menjelaskan bahwa lemahnya sistem pengendalian internal dapat menciptakan peluang bagi terjadinya kecurangan. Oleh karena itu, sistem pengendalian internal yang baik diperlukan untuk menutup celah tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Noya *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Semakin tinggi kualitas sistem yang diterapkan, semakin tinggi pula kemampuan perusahaan dalam mencegah kecurangan. Hal ini juga diperkuat oleh temuan Anggraeni *et al.*, (2021), yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal yang baik berdampak langsung pada efektivitas pencegahan kecurangan. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Zakaria *et al.*, (2016). Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa sistem pengendalian internal tidak memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Perbedaan hasil ini disebabkan oleh lemahnya pengawasan serta proses dokumentasi yang tidak berjalan dengan baik di perusahaan yang menjadi objek penelitian mereka.

Selain penerapan sistem pengendalian internal, peran individu yang mengetahui adanya pelanggaran juga penting dalam upaya mencegah kecurangan. Pelaporan terhadap pelaku kecurangan dapat membantu mengurangi terjadinya tindakan tersebut (Widyawati *et al.*, 2019). Hal ini sejalan dengan kebijakan *whistleblowing system*, yaitu mekanisme pelaporan dugaan kecurangan oleh pihak internal maupun eksternal organisasi. Pelapor atau *whistleblower* sering dipahami sebagai saksi yang memberikan informasi atas pelanggaran yang diketahui (Sari & Majid, 2021). *Whistleblowing system* menjadi salah satu sarana penting dalam mendeteksi kecurangan, terutama tindakan korupsi yang dilakukan oleh karyawan atau pihak lain dalam perusahaan (Fauziah *et al.*, 2021). Penelitian oleh Wardani dan Sulhani (2017) menunjukkan bahwa kecepatan proses pengaduan dan jumlah kasus kecurangan yang berhasil diungkap mencerminkan efektivitas sistem ini. Temuan serupa diperoleh dari Riyanto dan Arifin (2022), yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan di sektor publik. Artinya, semakin tinggi efektivitas sistem pelaporan ini, semakin besar pula dampaknya dalam mencegah terjadinya kecurangan.

Selain penerapan *whistleblowing system*, integritas juga memegang peran penting dalam pencegahan kecurangan. Integritas mencerminkan komitmen pribadi terhadap prinsip etika, yang tercermin dalam sikap dan tindakan sehari-hari (Schlenker, 2008). Individu dengan integritas tinggi cenderung bertindak sesuai nilai-nilai moral, sedangkan rendahnya integritas meningkatkan risiko terjadinya kecurangan. Hal ini sejalan dengan teori perkembangan moral, yang menyatakan bahwa integritas erat kaitannya dengan kemampuan seseorang dalam berperilaku etis (Safrihsyah *et al.*, 2017). Oleh karena itu, membangun lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai integritas menjadi langkah strategis dalam menciptakan budaya organisasi yang bebas dari kecurangan.

Selain pengaruh sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan integritas terhadap pencegahan kecurangan, perilaku etis juga perlu diperhatikan sebagai faktor yang dapat memperkuat hubungan tersebut. Perilaku etis mencerminkan tindakan yang sesuai dengan norma sosial yang berlaku dan menekankan nilai-nilai yang dianggap benar dan baik dalam masyarakat (Griffin & Ebert, 2006). Perilaku etis dipengaruhi oleh faktor eksternal yang membentuk prinsip pribadi seseorang, yang kemudian tercermin dalam sikap dan tindakan sehari-hari. Hal ini sesuai dengan teori perkembangan moral, yang menjelaskan bahwa pemikiran etis merupakan dasar dari perilaku moral dan berkembang melalui enam tahapan (Papalia, 2008). Penelitian oleh Sabirin (2021) menunjukkan bahwa perilaku etis berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Artinya, semakin tinggi tingkat perilaku etis individu dalam organisasi, semakin besar pula kontribusinya dalam mencegah terjadinya kecurangan.

Berdasarkan fenomena kecurangan yang terjadi di PT PLN Wilayah Nusa Tenggara Barat (NTB), ditemukan adanya dugaan tindak pidana korupsi oleh pihak manajemen. Kasus ini terkait penggantian jenis bahan bakar minyak (BBM) dari *Marine Fuel Oil* (MFO), sebagaimana tercantum dalam kontrak, menjadi *High Speed Diesel* (HSD) atau solar yang memiliki harga lebih

tinggi. Dugaan korupsi tersebut didukung oleh temuan dari dua perusahaan di Kabupaten Sumbawa dan Bima. Lembaga Bantuan Hukum Solidaritas Indonesia (LBH-SI) melalui Taufik Budiman mencatat kerugian negara yang ditimbulkan mencapai Rp154 miliar, dengan asumsi selisih harga MFO dan HSD sebesar Rp3.000 per liter (Mataram.Antaraneews, 2015). Penggantian BBM ini dilakukan secara sepihak dan melanggar perjanjian kerja sama dengan perusahaan penyedia mesin pembangkit. Tindakan tersebut mencerminkan adanya penyalahgunaan wewenang serta lemahnya pengawasan internal. Kondisi ini membuka peluang terjadinya kecurangan, baik yang berasal dari internal maupun eksternal, yang dilakukan secara sengaja dan tersembunyi (Majid *et al.*, 2019). Permasalahan ini menegaskan pentingnya memperkuat sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan integritas sebagai langkah strategis dalam mencegah terjadinya kecurangan di lingkungan perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti secara terpisah pengaruh sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan integritas terhadap pencegahan kecurangan. Namun, hasil dari penelitian tersebut masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Beberapa penelitian menemukan pengaruh signifikan dan positif (Noya *et al.*, 2023; Anggraeni *et al.*, 2021), sementara penelitian lain justru menunjukkan pengaruh signifikan dan negatif (Zakaria *et al.*, 2016; Anlilua & Rusmita 2023). Selain itu, meskipun terdapat penelitian yang menggunakan perilaku etis sebagai variabel moderasi, fokus penelitian tersebut umumnya terbatas pada kasus kecurangan akuntansi. Penelitian semacam itu belum banyak dilakukan dalam lingkup organisasi secara umum, seperti di lingkungan kerja PT PLN. Oleh karena itu, kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada pengujian hubungan antara sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan integritas secara simultan terhadap pencegahan kecurangan, dengan perilaku etis sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan dalam lingkungan kerja PT PLN ULP Woha, yang sejauh ini belum banyak menjadi fokus penelitian sebelumnya, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi baru bagi pengembangan ilmu dan praktik pengendalian kecurangan di sektor publik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan integritas terhadap pencegahan kecurangan dengan moderasi perilaku etis di PT PLN ULP Woha.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis, Lokasi, dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas, yang bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel. Penelitian dilakukan di PT PLN (Persero) ULP Woha, Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat.

2.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN ULP Woha yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, dengan kriteria yang ditetapkan yaitu lama bekerja (<1 tahun sampai >15 tahun), dan tingkat pendidikan (SMA, D3, dan S1). Kriteria ini dipilih untuk memastikan bahwa responden memiliki pemahaman yang memadai terhadap sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, integritas, dan perilaku etis, berdasarkan lama bekerja serta tingkat pendidikan mereka. Sampel terdiri dari karyawan yang bekerja pada bagian transaksi energi, teknik, pelayanan pelanggan, dan administrasi. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin, yang dibagikan langsung kepada responden.

2.3 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, dan dinyatakan valid apabila nilai sig. < 0,05. Uji reliabilitas dilakukan dengan *Cronbach's Alpha*, dan instrumen dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,60$.

2.4 Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dan regresi moderasi dengan bantuan perangkat lunak SPSS, untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel dalam penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Statistik Deskriptif

Deskripsi statistik dari masing-masing variabel berdasarkan 49 responden dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Pengendalian Internal	49	30	45	39,76	3,672
Whistleblowing System	49	32	45	39,65	3,728
Integritas	49	30	45	39,43	4,546
Pencegahan Kecurangan	49	31	45	39,37	3,107
Perilaku Etis	49	31	45	40,00	4,213
Valid N (listwise)	49				

Sumber: Output SPSS 23 (2024)

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa secara umum, seluruh variabel berada dalam kisaran skor yang tinggi (minimum 30–32, maksimum 45), yang menunjukkan persepsi responden terhadap setiap variabel relatif positif. Nilai rata-rata tertinggi ditunjukkan oleh variabel perilaku etis (40,00), sedangkan nilai terendah terdapat pada variabel pencegahan kecurangan (39,37). Dari sisi sebaran data, standar deviasi tertinggi terdapat pada integritas (4,546) yang mengindikasikan adanya keragaman tanggapan responden yang lebih besar, sementara standar deviasi terendah pada pencegahan kecurangan (3,107) menunjukkan konsistensi persepsi yang lebih merata.

3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual model regresi berdistribusi normal. Pengujian ini menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dengan kriteria bahwa data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,54414261
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,075
	Negative	-,085
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS 23 (2024)

Hasil statistik yang disajikan pada tabel 2 dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* mendukung kesimpulan bahwa data berdistribusi normal berdasarkan hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Dengan hasil pengujian sebesar 0,200 atau nilai sig > 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal memenuhi asumsi normalitas.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model dikatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai toleransi > 0,10 dan VIF < 10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Sistem Pengendalian Internal	0,562	1,779	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Whistleblowing System</i>	0,744	1,344	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Integritas	0,750	1,333	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Perilaku Etis	0,668	1,497	Tidak Terjadi Multikolinearitas

a. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan

Sumber: Output SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 di atas, nilai *tolerance* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,10, dimana variabel sistem pengendalian internal senilai 0,562, variabel *whistleblowing system* senilai 0,744, variabel integritas senilai 0,750 dan variabel perilaku etis senilai 0,668. Adapun untuk nilai VIF untuk semua variabel memiliki nilai lebih kecil dari 10. Untuk variabel sistem pengendalian internal senilai 1,779, variabel *whistleblowing system* senilai 1,344, variabel integritas senilai 1,333, dan variabel perilaku etis senilai 1,497. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel independen karena semua nilai *tolerance* variabel lebih besar dari 0,10 dan semua nilai VIF variabel lebih kecil dari nilai 10.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian residual dalam model regresi. Pengujian menggunakan Uji Glejser, dengan kriteria jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Sistem Pengendalian Internal	0,354	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Whistleblowing System</i>	0,724	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Integritas	0,494	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Perilaku Etis	0,907	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output SPSS 23 (2024)

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen dan variabel moderasi yang signifikan mempengaruhi variabel independen. Hal ini terjadi dari tingkat probabilitas signifikansi 0.05 dimana variabel sistem pengendalian internal senilai 0,354, variabel *whistleblowing system* senilai 0,724, variabel integritas senilai 0,494 dan variabel perilaku etis

senilai 0,907. Dengan demikian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

3.3.1 Hasil Uji Regresi Berganda dengan Meregresikan Hipotesis (H₁, H₂ dan H₃)

Pengujian hipotesis H₁, H₂, dan H₃ dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan integritas terhadap pencegahan kecurangan.

1) Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai R², semakin baik model menjelaskan variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dari Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.717	1,652

a. Predictors: (Constant), Integritas, *Whistleblowing System*, Sistem Pengendalian Internal

Sumber: Output SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 5 di atas diperoleh nilai R² (*adjusted R square*) adalah 0,717 atau sama dengan 71,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 71,7% pencegahan kecurangan dipengaruhi oleh sistem pengendalian sistem, *whistleblowing system* dan integritas. Sisanya 28,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti dalam penelitian ini.

2) Uji Regresi secara Simultan

Uji statistik F dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Hasil uji statistik F dapat dilihat dari Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	340,636	3	113,545	41,625	.000 ^b
Residual	122,752	45	2,728		
Total	463,388	48			

a. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan

b. Predictors: (Constant), Integritas, *Whistleblowing System*, Sistem Pengendalian Internal

Sumber: Output SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa dalam pengujian berganda menunjukkan F_{hitung} 41,625 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dengan 0,05, dimana nilai F_{hitung} 41,625 lebih besar dari nilai dari F_{tabel} 2,812. Berarti variabel sistem pengendalian internal, *whistleblowing system* dan integritas berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap pencegahan kecurangan.

3) Uji Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Variabel independen dikatakan berpengaruh apabila nilai signifikansi (Sig.) < 0,05. Hasil uji statistik t dapat dilihat dari Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi secara Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,094	3,191		1,596	,117
Sistem Pengendalian Internal	,390	,082	,461	4,763	,000
<i>Whistleblowing System</i>	,207	,072	,249	2,879	,006
Integritas	,267	,060	,391	4,471	,000

a. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan

Sumber: Output SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 5,094 + 0,390X_1 + 0,207X_2 + 0,267X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Pencegahan Kecurangan
 α = Konstanta
 X_1 = Sistem pengendalian internal
 X_2 = *Whistleblowing System*
 X_3 = Integritas
 β_1 - β_3 = Koefisien regresi berganda
e = Error Term

Dari persamaan diatas dijelaskan bahwa:

- Pada model regresi ini nilai konstanta sebesar 5,094 menunjukkan bahwa jika variabel independen (sistem pengendalian internal, *whistleblowing system* dan integritas) diasumsikan sama dengan nol, maka pencegahan kecurangan akan meningkat sebesar 5,094.
- Nilai koefisien regresi variabel sistem pengendalian internal (X_1) sebesar 0,390 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika variabel sistem pengendalian internal mengalami peningkatan satu satuan, maka pencegahan kecurangan akan mengalami peningkatan sebesar 0,390.
- Nilai koefisien regresi variabel *whistleblowing system* (X_2) sebesar 0,207 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika variabel *whistleblowing system* mengalami peningkatan satu satuan, maka pencegahan kecurangan akan mengalami peningkatan sebesar 0,207.
- Nilai koefisien regresi variabel integritas (X_3) sebesar 0,267 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika variabel integritas mengalami peningkatan satu satuan, maka pencegahan kecurangan akan mengalami peningkatan sebesar 0,267.

Hasil interpretasi atas hasil penelitian (H_1 , H_2 dan H_3) dapat dilihat sebagai berikut:

- Sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan.

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa variabel sistem pengendalian internal memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,390, t_{hitung} sebesar 4,763 > t_{tabel} sebesar 1,679 (sig = 0,05 dan $df = n - k$, yaitu $49 - 4 = 45$) dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka **H_1 diterima**. Hal ini berarti sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan terbukti atau dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem pengendalian internal maka pencegahan kecurangan juga akan semakin baik.

- b) *Whistleblowing system* berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan. Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa variabel *whistleblowing system* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,207, nilai t_{hitung} sebesar 2,879 > t_{tabel} sebesar 1,679 (sig = 0,05 dan $df = n-k$, yaitu $49-4 = 45$) dengan tingkat signifikan 0,006 yang lebih kecil dari 0,05, maka **H₂ diterima**. Hal ini berarti *whistleblowing system* berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan terbukti atau dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *whistleblowing system* maka pencegahan kecurangan juga akan semakin baik.
- c) Integritas berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan. Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa variabel integritas memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,267, nilai t_{hitung} sebesar 4,471 > t_{tabel} sebesar 1,679 (sig = 0,05 dan $df = n-k$, yaitu $49-4 = 45$) dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka **H₃ diterima**. Hal ini berarti integritas berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa integritas berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan terbukti atau dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi integritas setiap individu maka semakin baik pula pencegahan kecurangan.

3.3.2 Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Pengujian hipotesis H4, H5, dan H6 dilakukan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA), untuk mengetahui pengaruh interaksi antara sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan integritas dengan perilaku etis terhadap pencegahan kecurangan.

1) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari Tabel 8 berikut ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.797	.763	1,514

a. Predictors: (Constant), X_3M, *Whistleblowing System*, Sistem Pengendalian Internal, Perilaku Etis, Integritas, X_2M, X_1M

Sumber: Output SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel di atas nilai R² (*Adjusted R Square*) adalah 0,763 atau 76,3%. Hasil uji koefisien determinasi di atas dengan nilai *Adjusted R Square* adalah 0,763 yang berarti pencegahan kecurangan dijelaskan oleh total sistem pengendalian internal (X₁), total *whistleblowing system* (X₂) dan total integritas (X₃) yang dimoderasi oleh total perilaku etis (M) sebesar 76,3%. Sisanya sebesar 23,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.

2) Uji Regresi secara Simultan (Uji F)

Hasil uji regresi secara simultan dapat dilihat dari Tabel 9 berikut ini:

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	369,415	7	52,774	23,025	.000 ^b
Residual	93,973	41	2,292		
Total	463,388	48			

a. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan

b. Predictors: (Constant), X_3M, *Whistleblowing System*, Sistem Pengendalian Internal, Perilaku Etis, Integritas, X_2M, X_1M

Sumber: Output SPSS 23 (2024)

Hasil uji F pada tabel 9 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 23,025 dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa total variabel sistem pengendalian internal (X_1), total *whistleblowing system* (X_2) dan total integritas (X_3), total perilaku etis (M), X_{1M} , X_{2M} dan X_{3M} secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi pencegahan kecurangan.

3) Uji Regresi secara Parsial (Uji T)

Hasil uji regresi secara parsial dapat dilihat dari Tabel 10 berikut ini:

Tabel 10. Uji Regresi secara Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	8,306	32,961		
Sistem Pengendalian Internal	,350	,903	,413	,387	,700
<i>Whistleblowing System</i>	-1,399	,626	-1,679	-2,234	,031
Integritas	1,647	,687	2,410	2,398	,021
Perilaku Etis	,063	,810	,085	,077	,939
Sistem Pengendalian Internal*Perilaku Etis	-,002	,023	-,188	-,093	,926
<i>Whistleblowing System</i> *Perilaku Etis	,040	,016	3,418	2,499	,017
Integritas*Perilaku Etis	-,035	,017	-3,259	-2,028	,049

a. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan

Sumber: Output SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat menunjukkan model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 8,306 + 0,350 - 1,399 + 1,647 + 0,063 - 0,002 + 0,040 - 0,035 + e$$

Keterangan:

- Y = Pencegahan Kecurangan
- α = Konstanta
- X_1 = Sistem pengendalian internal
- X_2 = *Whistleblowing System*
- X_3 = Integritas
- M = Perilaku Etis
- $\beta_1 - \beta_7$ = Koefisien regresi
- e = Error Term

Berdasarkan dari data pada tabel 10 hasil interpretasi atas hipotesis penelitian (H_4 , H_5 dan H_6) dapat dilihat sebagai berikut:

- a) Perilaku etis memoderasi pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan.

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa perilaku etis (b_2) tingkat signifikannya sebesar 0,939 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka perilaku etis (b_2) tidak signifikan atau tidak ada pengaruh variabel perilaku etis terhadap pencegahan kecurangan, selanjutnya

tingkat signifikan dari sistem pengendalian internal dan perilaku etis (X_{1M}) (b_3) adalah sebesar 0,926 yang lebih besar dari 0,05, berarti b_3 menunjukkan bahwa tidak signifikan. Karena koefisien b_2 dan b_3 tidak signifikan, maka penggunaan perilaku etis termasuk dalam kategori **homologiser moderasi** yang artinya bahwa variabel perilaku etis tidak termasuk variabel independen dan moderasi, dikarenakan tidak berpengaruh secara langsung terhadap pencegahan kecurangan dan tidak dapat memoderasi interaksi antara sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan.

Hasil dari uji interaksi yang terdapat pada tabel 10 menunjukkan bahwa variabel moderasi X_{1M} mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $(-0,093) < t_{tabel}$ 1,683 (sig = 0,05 dan df = n-k, yaitu 49-8 = 41) dengan *unstandardized coefficients beta* sebesar $(-0,002)$ dan tingkat signifikansi 0,926 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel perilaku etis bukan merupakan variabel moderasi yang dapat memperkuat maupun memperlemah hubungan antara variabel sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan. Perilaku etis memperkuat hubungan pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan tidak terbukti atau ditolak, berarti **H₄ ditolak**.

- b) Perilaku etis memoderasi pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan.

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa perilaku etis (b_2) tingkat signifikannya sebesar 0,939 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka perilaku etis (b_2) tidak signifikan atau tidak ada pengaruh variabel perilaku etis terhadap pencegahan kecurangan, selanjutnya tingkat signifikan dari *whistleblowing system* dan perilaku etis (X_{2M}) (b_3) adalah sebesar 0,017 yang lebih kecil dari 0,05, berarti b_3 menunjukkan bahwa signifikan. Karena koefisien b_2 tidak signifikan dan b_3 signifikan, maka penggunaan perilaku etis termasuk dalam kategori **pure moderasi** yang artinya bahwa variabel perilaku etis tidak termasuk variabel independen tetapi termasuk dalam variabel moderasi, dikarenakan tidak berpengaruh secara langsung terhadap pencegahan kecurangan tetapi dapat memoderasi interaksi antara *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan.

Hasil dari uji interaksi yang terdapat pada tabel 10 menunjukkan bahwa variabel moderasi X_{2M} mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,499 > t_{tabel} 1,683 (sig = 0,05 dan df = n-k, yaitu 49-8 = 41) dengan *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,040 dan tingkat signifikansi 0,017 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel perilaku etis merupakan variabel moderasi yang dapat memperkuat hubungan antara variabel *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan. Perilaku etis memperkuat hubungan pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan terbukti atau diterima, berarti **H₅ diterima**.

- c) Perilaku etis memoderasi pengaruh integritas terhadap pencegahan kecurangan.

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa perilaku etis (b_2) tingkat signifikannya sebesar 0,939 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka perilaku etis (b_2) tidak signifikan atau tidak ada pengaruh variabel perilaku etis terhadap pencegahan kecurangan, selanjutnya tingkat signifikan dari integritas dan perilaku etis (X_{3M}) (b_3) adalah sebesar 0,049 yang lebih kecil dari 0,05, berarti b_3 menunjukkan bahwa signifikan. Karena koefisien b_2 tidak signifikan dan b_3 signifikan, maka penggunaan perilaku etis termasuk dalam kategori **pure moderasi** yang artinya bahwa variabel perilaku etis tidak termasuk variabel independen tetapi termasuk dalam variabel moderasi, dikarenakan tidak berpengaruh secara langsung terhadap pencegahan kecurangan tetapi dapat memoderasi interaksi antara integritas terhadap pencegahan kecurangan.

Hasil dari uji interaksi yang terdapat pada tabel 10 menunjukkan bahwa variabel moderasi X_{3M} mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $(-2,028) < t_{tabel}$ 1,683 (sig = 0,05 dan df = n-k, yaitu 49-8 = 41) dengan *unstandardized coefficients beta* sebesar $(-0,035)$ dan tingkat signifikansi 0,049 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel perilaku etis merupakan variabel moderasi yang dapat memperkuat hubungan antara variabel integritas terhadap pencegahan kecurangan. Perilaku etis memperkuat hubungan pengaruh integritas terhadap pencegahan kecurangan terbukti atau diterima, berarti **H₆ diterima**.

3.4 Pembahasan

3.4.1 Sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Semakin baik sistem pengendalian internal yang diterapkan, semakin kuat pula upaya perusahaan dalam mencegah terjadinya kecurangan. Di PT PLN ULP Woha, penerapan sistem ini membantu kelancaran operasional dan perlindungan aset perusahaan, sehingga meningkatkan kepercayaan *stakeholder* dan pencapaian tujuan organisasi.

Temuan ini mendukung teori *fraud pentagon*, yang menyatakan bahwa lemahnya pengendalian internal menjadi salah satu faktor pendorong terjadinya kecurangan. Selain itu, sesuai dengan teori perkembangan moral Kohlberg (1969), individu dengan tingkat moral yang tinggi cenderung menghindari perilaku curang. Maka, kombinasi antara sistem pengendalian internal yang kuat dan moralitas karyawan yang baik akan semakin memperkuat pencegahan kecurangan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Anggraeni *et al.*, (2021) dan Wardana *et al.*, (2017) yang menemukan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan. Namun, berbeda dengan penelitian Zakaria *et al.*, (2016) yang tidak menemukan pengaruh yang signifikan.

3.4.2 Whistleblowing system berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa *whistleblowing system* berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Artinya, semakin baik penerapan *whistleblowing system*, maka pencegahan kecurangan juga akan semakin optimal. Di PT PLN ULP Woha, sistem ini mendorong karyawan untuk melaporkan pelanggaran dengan aman, sehingga menciptakan budaya kerja yang lebih transparan dan akuntabel. *Whistleblowing system* menjadi sarana penting dalam mendeteksi, mencegah, dan meminimalkan kecurangan serta berfungsi sebagai bentuk pengawasan internal yang efektif.

Temuan ini sejalan dengan teori *fraud pentagon*, yang menyatakan bahwa adanya sistem pelaporan yang efektif dapat menurunkan potensi terjadinya kecurangan karena menciptakan rasa takut akan terdeteksinya penyimpangan. Selain itu, teori perkembangan moral Kohlberg (1969) juga relevan, karena individu dengan tingkat moral tinggi memiliki kesadaran etis yang kuat dan bersedia melaporkan tindakan curang meskipun menghadapi risiko pribadi.

Hasil ini mendukung penelitian Puspitanisa dan Purnamasari (2021), serta Agusyani *et al.*, (2016), Wardana *et al.*, (2017), Lianto dan Purnamasari (2021), yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan. Namun, berbeda dengan penelitian Anlilua dan Rusmita (2023) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan.

3.4.3 Integritas berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa integritas berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Artinya, semakin tinggi integritas individu maupun organisasi, maka semakin efektif upaya dalam mencegah kecurangan. Di PT PLN ULP Woha, integritas tercermin dalam komitmen terhadap etika, kejujuran, dan tanggung jawab dalam setiap aspek operasional. Nilai ini mendorong konsistensi antara prinsip yang diyakini dengan tindakan nyata, sehingga potensi kecurangan dapat ditekan secara signifikan. Integritas menjadi fondasi utama dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas.

Temuan ini sejalan dengan teori *fraud pentagon*, yang menyatakan bahwa integritas yang kuat mampu menekan kecenderungan individu untuk melakukan kecurangan meskipun terdapat tekanan, peluang, atau rasionalisasi. Selain itu, teori perkembangan moral Kohlberg (1969) juga relevan, karena individu dengan tingkat moral tinggi cenderung menghindari tindakan tidak etis akibat adanya komitmen etis yang mendalam.

Hasil penelitian ini memperkuat studi Ramadhaniyati dan Hayati (2014) yang menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Cahyadi dan Sujana (2020) yang menyatakan bahwa integritas justru berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kecurangan.

3.4.4 Perilaku etis memoderasi pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa perilaku etis tidak memoderasi pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan, sehingga hipotesis keempat (H4) ditolak. Artinya, keberadaan sistem pengendalian internal yang baik tidak secara otomatis lebih efektif dalam mencegah kecurangan ketika dikaitkan dengan tingkat perilaku etis karyawan. Dalam hal ini, perilaku etis berperan sebagai variabel pemoderasi jenis homologiser, yaitu faktor yang tidak memiliki pengaruh langsung terhadap variabel dependen dan justru memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependen.

Temuan ini penting karena menunjukkan adanya karakteristik pure moderation dan homologiser moderation yang memberikan kontribusi teoritis dalam pemahaman peran perilaku etis dalam konteks organisasi sektor publik. Di PT PLN ULP Woha, hal ini menandakan bahwa nilai-nilai etika belum mampu memperkuat efektivitas sistem pengendalian internal dalam menekan peluang terjadinya kecurangan. Dari perspektif *fraud pentagon theory*, rendahnya perilaku etis memungkinkan individu melakukan rasionalisasi atau bertindak dengan arogansi, meskipun pengendalian internal telah diterapkan. Sementara itu, menurut teori perkembangan moral Kohlberg, individu yang belum mencapai tahap moral tinggi cenderung membuat keputusan berdasarkan kepentingan pribadi, bukan prinsip moral. Maka, tanpa perilaku etis yang kuat, sistem formal seperti pengendalian internal menjadi kurang optimal dalam mencapai tujuannya.

Hasil ini berbeda dari penelitian Arifiyani dan Sukirno (2012) serta Manggu (2019) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap perilaku etis, dan juga berbeda dengan penelitian Sabirin (2021) menyatakan bahwa perilaku etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan yang artinya semakin baiknya perilaku etis karyawan maka semakin baik pula pencegahan kecurangan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa kondisi organisasi dan kultur etika di masing-masing instansi memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas variabel-variabel tersebut. Secara keseluruhan, kontribusi utama dari temuan ini adalah mengungkap keterbatasan peran perilaku etis sebagai faktor pemoderasi, khususnya dalam lingkungan kerja di mana nilai-nilai etika belum menjadi bagian integral dari budaya organisasi.

3.4.5 Perilaku etis memoderasi pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa perilaku etis memoderasi pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan, sehingga hipotesis kelima (H5) diterima. Dengan demikian, perilaku etis berperan sebagai faktor pure moderasi, yaitu variabel yang tidak memiliki pengaruh langsung terhadap variabel dependen, tetapi mampu memperkuat hubungan antara *whistleblowing system* dan pencegahan kecurangan. Temuan ini mengindikasikan bahwa efektivitas sistem *whistleblowing* di PT PLN ULP Woha menjadi lebih optimal ketika didukung oleh perilaku etis yang tinggi dari karyawan. Karyawan dengan standar moral yang kuat lebih cenderung melaporkan penyimpangan atau pelanggaran meskipun berisiko, sehingga menjadikan *whistleblowing system* bukan hanya sebagai instrumen administratif, melainkan juga sebagai bagian dari budaya etis organisasi.

Dari perspektif teori perkembangan moral Kohlberg, tindakan melaporkan pelanggaran mencerminkan individu yang telah mencapai tahap moral yang tinggi. Mereka bertindak berdasarkan prinsip etika meskipun berhadapan dengan tekanan atau risiko pribadi. Sementara itu, dalam kerangka *fraud pentagon theory*, perilaku etis yang tinggi berfungsi menekan kecenderungan individu untuk melakukan rasionalisasi atas tindakan menyimpang, serta mendorong mereka untuk aktif dalam mencegah kecurangan orang lain melalui pelaporan.

Dengan demikian, *whistleblowing system* yang diperkuat oleh perilaku etis menjadi alat yang lebih efektif dalam menutup celah terjadinya kecurangan.

Hasil ini memperkuat hasil penelitian Ismawijyanthi dan Putri (2023) yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis, di mana semakin tinggi pemahaman karyawan terhadap sistem ini, maka kepatuhan terhadap kode etik juga meningkat, sehingga mendorong terbentuknya perilaku etis. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan Sabirin (2021) yang menyatakan bahwa perilaku etis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan, yang berarti semakin baik perilaku etis karyawan, maka semakin kuat pula upaya pencegahan kecurangan dalam organisasi. Secara keseluruhan, kontribusi penting dari temuan ini adalah menegaskan bahwa keberhasilan sistem pelaporan pelanggaran sangat bergantung pada dimensi etika personal karyawan, dan bahwa penguatan perilaku etis menjadi kunci strategis dalam upaya membangun sistem pengendalian anti kecurangan yang efektif.

3.4.6 Perilaku etis memoderasi pengaruh integritas terhadap pencegahan kecurangan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa perilaku etis memoderasi pengaruh integritas terhadap pencegahan kecurangan, sehingga hipotesis keenam (H6) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku etis bertindak sebagai faktor pure moderasi, yaitu variabel yang tidak berpengaruh langsung terhadap pencegahan kecurangan, namun mampu memperkuat hubungan antara integritas dan pencegahan kecurangan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh integritas terhadap pencegahan kecurangan akan lebih kuat apabila didukung oleh perilaku etis yang tinggi dari individu. Di PT PLN ULP Woha, nilai-nilai integritas seperti kejujuran, tanggung jawab, dan keberanian untuk bertindak benar menjadi lebih efektif dalam mencegah kecurangan apabila individu memiliki pedoman moral yang kokoh dalam bertindak. Dengan adanya perilaku etis, integritas tidak hanya menjadi nilai pribadi, tetapi juga menjadi prinsip yang terimplementasi dalam pengambilan keputusan dan tindakan sehari-hari.

Dalam konteks *fraud pentagon theory*, lima faktor pendorong kecurangan yakni tekanan, peluang, rasionalisasi, kompetensi, dan arogansi, dapat ditekan melalui kombinasi antara integritas dan perilaku etis. Individu yang menjunjung tinggi kedua nilai tersebut cenderung memiliki ketahanan moral yang lebih kuat dalam menghadapi situasi yang rawan terhadap kecurangan. Selain itu, teori perkembangan moral Kohlberg juga menjelaskan bahwa individu yang telah mencapai tahapan moralitas yang tinggi akan konsisten menjunjung nilai-nilai etis dalam setiap tindakan, sehingga memperkuat peran integritas dalam mencegah kecurangan.

Penelitian ini mendukung hasil Sugiarta dan Werastuti (2021) yang menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap perilaku etis. Selain itu, Sabirin (2021) menyatakan bahwa perilaku etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan yang artinya semakin baiknya perilaku etis karyawan maka semakin baik pula pencegahan kecurangan. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan pentingnya penguatan perilaku etis dalam membangun sistem nilai organisasi yang mampu meminimalisir kecurangan. Perilaku etis yang selaras dengan integritas personal akan memperkuat fondasi budaya anti kecurangan dalam lingkungan kerja.

4 KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal, *whistleblowing system* dan integritas terhadap pencegahan kecurangan dengan perilaku etis sebagai variabel moderasi. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini berarti semakin baik sistem pengendalian internal maka pencegahan kecurangan juga akan semakin baik.
2. *Whistleblowing system* berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini berarti semakin baik penerapan *whistleblowing system* maka pencegahan kecurangan juga akan semakin baik.

3. Integritas berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini berarti semakin tinggi integritas setiap individu maka semakin baik pula pencegahan kecurangan.
4. Perilaku etis tidak memoderasi pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini karena yang menjalankan sistem tersebut adalah individu itu sendiri dan setiap individu memiliki persepsi moral yang berbeda-beda tidak selamanya baik sehingga perilaku etis memperlemah hubungan antara sistem pengendalian internal dan pencegahan kecurangan. Semakin rendah perilaku etis individu, semakin sulit untuk mencegah kecurangan.
5. Perilaku etis memoderasi pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini berarti semakin efektif penerapan *whistleblowing system* dan memiliki perilaku etis yang baik maka kecurangan dapat diatasi. Semakin tinggi perilaku etis individu maka akan semakin aktif peran dan kesadaran mereka untuk melaporkan segala bentuk indikasi yang mengarah pada kecurangan.
6. Perilaku etis memoderasi pengaruh integritas terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini berarti semakin tinggi integritas setiap individu dan mengembangkan perilaku etis yang baik kecurangan dapat dicegah. Semakin tinggi tingkat perilaku etis individu, semakin baik pula kualitas perilaku etis yang ditunjukkan.

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, dan kesimpulan penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk PT PLN ULP Woha Kabupaten Bima, disarankan agar memperkuat sistem pengendalian internal melalui pelatihan rutin dan pembaruan prosedur kerja yang relevan, serta meningkatkan implementasi *whistleblowing system* yang aman dan terpercaya. Langkah ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan mendorong partisipasi karyawan dalam melaporkan kecurangan tanpa rasa takut.
2. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar memperluas cakupan penelitian pada unit atau perusahaan lain di berbagai sektor, serta mempertimbangkan penambahan variabel seperti budaya organisasi, kepemimpinan, religiusitas, dan komitmen organisasi, guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat diterapkan secara luas.

REFERENSI

- Aditya, F., & Nurbaiti, A. (2020). Pengaruh audit internal dan pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (studi kasus pada PT. PLN 9persero) bagian wilayah sumatera Barat). *E-Proceeding of Management*, 7(2), 2710–2722.
- Agusyani, N. K. S., Sujana, E., & Wahyuni, M. A. (2016). Pengaruh Whistleblowing System Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan Fraud Pada Pengelolaan Keuangan Penerimaan Pendapatan Asli Daerah (Studi Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akutansi*, 6(3).
- Anggraeni Mersa, N., Sailawati, S., & Elok Larasatining Malini, N. (2021). Pengaruh Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 14(1), 85–92.
- Anlilua, P., & Rusmita, S. (2023). Pengaruh Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi*, 1(3), 34–48.
- Arifiyani, H. A., & Sukirno. (2012). Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan. *Jurnal Nominal*, 1(1), 5–21.
- Ayu Wardani, C., & Sulhani, S. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan Whistleblowing System Di Indonesia. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 9(1), 29–44.
- Cahyadi, M. F., & Sujana, E. (2020). Pengaruh Religiusitas, Integritas, dan Penegakan Peraturan Terhadap Fraud pada Pengelolaan Keuangan Desa. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 10(2), 136–145.
- Fauziyah, Z. P., Prabawani, B., & Dewi, R. S. (2021). Analisa Penerapan Whistleblowing System pada PT TASPEN. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(1), 929–944.
- Febriansyah, A., & Indirwan, I. (2022). Pengaruh Integritas Dan Pengendalian Internal Terhadap

- Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Keuangan Negara. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 2(2), 220–230.
- Ismawijayanthi, G. A. D. L., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2023). Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System terhadap Pencegahan Fraud dengan Perilaku Etis sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Akuntansi*, 33(4), 1073–1084.
- Kohlberg, L. (1969). *The cognitive-developmental approach to socialization*. Handbook of socialization theory and research. Chicago: Rand McNally.
- Lianto, T. W., & Purnamasari, P. (2021). Pengaruh Whistleblowing System dan Kompetensi Auditor terhadap Pencegahan Fraud. *Prosiding Akuntansi*, 6(2), 585–588.
- Majid, J., Fani, A., & Gama, M. (2019). Internalisasi Goal Congruance untuk Pendeteksian Financial Statement Fraud Berbasis Behaviour Audit (Studi Kasus KAP Benny dan Rekan). *Journal Economics and Business of Islam*, 4(2), 73.
- Manggu, S. A. R. (2019). The Effect Of Internal Control Of Employee's Ethical Behavior In The Payment System. *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)*, 1(2), 113–123.
- Mataram.AntaraneWS.Com. LBH-SI Desak kejaksanaan Terkait Dugaan Korupsi PLN NTB. Diakses Pada Jumat, 20 Februari 2015 Pukul 22:49 WITA.
- Noya, J., Wilhelmina Silooy, R., & Benony Limba, F. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Dana Desa Dengan Moralitas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Desa-desa di Kecamatan Saparua). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(4), 278–292.
- Olivia, & Lastanti, H. S. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal, Independensi, Whistleblowing System, Anti-Fraud Awareness, Dan Integritas Terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2(2), 261–272.
- Puspitanisa, W., & Purnamasari, P. (2021). Pengaruh Whistleblowing System dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(1), 42–46.
- Ramadhaniyati, Y., & Hayati, N. (2014). Pengaruh Profesionalisme, Motivasi, Integritas, dan Independensi Satuan Pengawasan Internal dalam Mencegah Kecurangan (Fraud) di Lingkungan Perguruan Tinggi Negeri. *Journal of Auditing, Finance, and Forensic Accounting*, 2(2), 101–114.
- Riyanto, R. F., & Arifin, Z. (2022). Efektivitas Whistleblowing System Dan Sistem Pengendalian Gratifikasi Terhadap Pencegahan Fraud Pada Sektor Publik Yang Dimoderasi Oleh Pendeteksian Fraud. *Jurnal Magister Akuntansi Trisakti*, 9(2), 105–122.
- Sabirin. (2021). Pengaruh Komitmen Profesi dan Perilaku Etis Terhadap Pencegahan Fraud. *Journal Accounting and Finance*, 5(2), 74–88.
- Safrihsyah, Yusoff, M. Z. bin M., & Othman, M. K. bin. (2017). Moral Dan Akhlaq Dalam Psikologi Moral Islami. *Jurnal Psikologi*, 2(2), 155–169.
- Sari, N. I., & Majid, J. (2021). Peran Whistleblower Dalam Pengelolaan Dana Desa Upaya Mewujudkan Good Village Governance. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, 7(2), 194–217.
- Schlenker, B. R. (2008). Integrity and Character: Implications of Principled and Expedient Ethical Ideologies. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 27(10), 1078–1125.
- Sugiarta, P. A., & Werastuti, D. N. S. (2021). Pengaruh Locus Of Control, Integrity, Equity Sensitivity Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Perilaku Etis Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 12(03), 906–919.
- Usman, B. A., Taufik, T., & Rasuli, M. (2015). Pengaruh Tata Kelola Pemerintahan Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi Pada Skpd Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir). *Jurnal Ekonomi*, 23(4), 18–34.
- Wardana, G. A. K., Sujana, E., & Wahyuni, M. A. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing System Dan Moralitas Aparat Terhadap Pencegahan Fraud Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. *E-Jurnal S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2).
- Widyawati, N. P. A., Sujana, E., & Yuniarta, G. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Whistleblowing System, dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana BUMDES (Studi Empiris pada Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Buleleng). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 10(3), 368–379.
- Zakaria, K. M., Nawawi, A., & Salin, A. S. A. P. (2016). Internal controls and fraud--empirical evidence from oil and gas company. *Journal of Financial Crime*, 23(4), 1154–1168.