

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kerangka Teori**

##### **1. Teori Atribusi**

Teori atribusi merupakan suatu teori yang dikembangkan oleh Fritz Heider pada tahun 1958. Teori atribusi menjelaskan mengenai seseorang berperilaku dan dari perilaku tersebut, seseorang memiliki alasan untuk melakukan tindakan tersebut. Teori atribusi yang dikembangkan oleh Fritz Heider menjelaskan bahwa terdapat dua alasan dari tindakan seseorang, yaitu alasan dari dalam diri seseorang dan alasan yang berasal dari luar diri seseorang tersebut. Alasan internal dari diri seseorang berasal dari dalam diri dalam suatu tindakan contohnya yaitu kompetensi diri, sedangkan untuk kekuatan dari eksternal merupakan suatu dorongan dari luar diri seseorang untuk bertindak contohnya yaitu budaya organisasi yang terdapat dalam lingkungan seseorang tersebut.

Menurut Hughes & Gibson (1987) yang menyatakan bahwa teori atribusi adalah suatu proses yang berhubungan dengan melibatkan persepsi dan kesimpulan untuk disimpulkan sebab akibat dari perilaku maupun peristiwa yang diamati di lingkungan. Teori ini dapat dikatakan tentang bagaimana seseorang mengetahui dan mengamati mengenai orang lain dan kondisi di lingkungan.

Menurut Settle & Golden (1974) yang menyatakan bahwa individu menghubungkan suatu peristiwa yang diamati dengan berdasarkan pada sebab

dan akibat. Peristiwa tersebut dikaitkan dengan penyebab yang diamati maupun secara tidak diamati.

Teori atribusi juga disampaikan oleh Calder (1977) yang digambarkan sebagai kesimpulan atau menyimpulkan mengenai suatu perilaku yang tidak sesuai. Pendekatan studi tersebut lebih fokus terhadap masalah sehari-hari. Teori atribusi telah berkembang karena banyak masalah sehari-hari yang membutuhkan penjelasan. Pendekatan ini tampaknya terlalu luas, maka teori ini terkadang membingungkan jika digunakan dalam masalah dengan teori ilmiah. Tujuan teori atribusi yaitu guna membuat konsep penjelasan sehari-hari untuk menjelaskan perilaku secara ilmiah.

## **2. Teori Stewardship**

Menurut Raharjo (2007) yang menjelaskan bahwa teori stewardship merupakan suatu usaha manajer dalam berperilaku dan menyesuaikan kepentingan bersama. Akan tetapi, jika kepentingan bersama antara steward dengan pemangku kepentingan tidak sama, maka steward akan tetap bekerja dan tidak menentang. Menurut Davis dkk (1997) kepentingan bersama merupakan pertimbangan ketika akan mncapai tujuan dari suatu organisasi. Teori stewardship ini dapat diasumsikan memiliki hubungan antara keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dan kepuasan pemiliknya.

Menurut Davis dkk (1997) yang juga menyatakan mengenai teori stewardship didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana tidak adanya motivasi manajer mengenai tujuan pribadi atau kepentingan pribadi, namun berfokus

kepada tujuan bersama. Teori ini memiliki hubungan dalam psikologi maupun sosiologi yang dibentuk agar peneliti dapat memeriksa kondisi steward memiliki motivasi untuk kepentingan para pemilik. Para peneliti mengasumsikan bahwa steward memiliki hubungan yang kuat dengan keberhasilan organisasi, maka fungsi pelayanan tersebut digunakan secara maksimal.

Menurut Keay (2017) menjelaskan bahwa teori stewardship berupaya menunjukkan konsep peran dari pemimpin yang akan mempertimbangkan aturan perlunya akuntabilitas. Hal ini berdasarkan pada kepercayaan dan profesionalisme pemimpin.

### **3. Kompetensi Aparatur**

Kompetensi adalah suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Hevesi, 2005).

Kompetensi aparatur merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh aparatur dan berkaitan dengan kemampuan, fisik, maupun mental seseorang (Widiyarta dkk., 2017). Atiningsih & Ningtyas, (2019) menyatakan bahwa kompetensi yaitu karakteristik yang mendasari seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup akan bekerja tidak maksimal dan juga mengakibatkan pemborosan bahan, waktu, dan tenaga.

#### **4. Whistleblowing**

*Whistleblowing* yaitu sebuah tindakan mengungkapkan informasi dari sebuah organisasi privat ataupun publik untuk membuka kasus-kasus korupsi yang berbahaya kepada publik (Kumar & Santoro, 2017).

Menurut (Wahyuni & Nova 2019) penanganan *whistleblowing system* yang baik diharapkan dapat menambah kesadaran pegawai pemerintah harus tetap menjaga integritasnya. Ketika pegawai tidak menjaga integritasnya, maka akan ada whistleblower yang mengungkapkan penyimpangan integritas dalam menjalankan tugas dan berakibat pada penjatuhan sanksi bahkan hukuman.

#### **5. Sistem Pengendalian Internal**

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 menyatakan bahwa sistem pengendalian internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap Peraturan Perundang – undangan.

Dengan adanya sistem pengendalian internal pada organisasi pemerintah desa, maka proses pengelolaan keuangan desa dapat diarahkan, diawasi dan dapat dideteksi apabila terdapat penyalahgunaan sehingga laporan tersebut dapat dipertanggungjawabkan (Santi & Sujana, 2019).

## 6. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah norma, nilai, asumsi, maupun kepercayaan yang terbentuk dalam suatu organisasi dan disetujui oleh seluruh anggota organisasi sebagai acuan dalam berorganisasi (Suastawan dkk 2017).

Menurut Zelmianti & Anita, 2015 budaya organisasi penting dalam mencegah tindakan kecurangan. Tindakan pencegahan diterapkan melalui budaya kerja yang dikembangkan dengan baik akan menghasilkan nilai-nilai fundamental organisasi yang baik seperti menjunjung tinggi kejujuran dan integritas penghargaan dan kualitas kerja serta pelayanan yang prima dan penghormatan atas keterbukaan dan transparansi.

## 7. Pencegahan *Fraud*

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) (2008) menyatakan bahwa pencegahan fraud merupakan upaya terintegrasi yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab fraud atau *fraud triangle*. Penyebab terjadinya *fraud* ada tiga hal, yaitu motif, rasionalisasi dan peluang. Motif dan rasionalisasi sangat berkaitan dengan pribadi pelaku *fraud*, karena ia merupakan dorongan dari dalam diri pelaku. Sedangkan penyebab yang lain adalah peluang, dimana peluang ini merupakan faktor yang ada dalam organisasi.

*Fraud* secara tidak langsung dapat dicegah dari faktor internal organisasi seperti budaya organisasi maupun sistem pengendalian internal dari suatu organisasi. Apabila budaya dalam organisasi dan sistem pengendalian internal berjalan dengan baik, maka penyebab terjadinya *fraud* dapat diatasi.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pencegahan *fraud* pada pengelolaan dana desa telah banyak dilakukan dan menunjukkan hasil yang bervariasi. Berikut penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan:

Wonar dkk (2018) melakukan penelitian mengenai pencegahan *fraud* dan menggunakan variabel kompetensi aparatur, ketaatan pelaporan keuangan, sistem pengendalian internal sebagai variabel independent. Pada penelitian ini variabel dependennya ada pencegahan *fraud*. Wonar dkk (2018) juga melakukan moderasi pada penelitian ini dengan menggunakan moral sensivity sebagai variabel moderasi. Peneliti mengambil sampel desa-desa yang berada di wilayah bali. Hasil penelitian ini pada variabel kompetensi aparatur dan ketaatan pelaporan keuangan menunjukkan signifikan, sedangkan untuk sistem pengendalian internal menunjukkan hasil tidak signifikan. Moral sensivity yang digunakan sebagai variabel moderasi menunjukkan hasil tidak signifikan.

Dapat dikatakan bahwa moral sensivity tidak dapat memoderasi variabel-variabel yang digunakan pada penelitian tersebut. Peneliti memberikan penjelasan mengapa penggunaan sensitivitas moral tidak dapat digunakan sebagai variabel moderasi karena pada dasarnya sikap maupun perilaku seseorang tidak dapat diukur apakah memperkuat maupun meperlemah dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Widiyarta dkk (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi aparatur, budaya organisasi, *whistleblowing*, dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa. Penelitian ini berupa

studi empiris yang dilakukan di pemerintah desa yang berada di Kabupaten Buleleng Bali. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel kompetensi aparatur, variabel budaya organisasi, variabel *whistleblowing*, dan variabel sistem pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada pengelolaan dana desa.

Atmadja & Saputra, (2017) melakukan penelitian yang berjudul pencegahan *fraud* dalam pengelolaan keuangan desa. Pada penelitian tersebut menggunakan variabel pencegahan *fraud* sebagai variabel dependen. Penelitian tersebut menggunakan variabel kompetensi aparatur dan sistem pengendalian internal sebagai variabel independent. Pada penelitian tersebut atmadja juga menggunakan variabel moralitas sebagai variabel moderasi.

Hasil pada penelitian atmadja menyatakan variabel kompetensi aparatur terhadap pencegahan *fraud* menunjukkan hasil positif signifikan, sedangkan untuk variabel moralitas berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Zelmiyanti & Anita (2015) juga melakukan penelitian yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan peran auditor internal terhadap pencegahan kecurangan dengan pelaksanaan sistem pengendalian internal sebagai variabel intervening. Penelitian tersebut menggunakan variabel pencegahan *fraud* sebagai variabel dependen. Pada penelitian tersebut juga menggunakan variabel budaya organisasi dan variabel audit internal sebagai variabel independent. Peneliti juga menggunakan variabel pelaksanaan SPI sebagai variabel intervening. Hasil pada penelitian ini menyatakan variabel budaya organisasi

terhadap pencegahan *fraud* menunjukkan hasil positif signifikan. Untuk variabel audit internal terhadap pencegahan *fraud* menunjukkan hasil positif signifikan, sedangkan peran auditor internal menunjukkan hasil berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan melalui pelaksanaan sistem pengendalian internal.

Gaurina dkk (2017) melakukan penelitian mengenai pengaruh persepsi karyawan mengenai perilaku etis dan sistem *whistleblowing* terhadap pencegahan *fraud*. Peneliti melakukan studi kasus penelitian pada Bali Hai Cruises. Peneliti menggunakan variabel perilaku etis dan variabel *whistleblowing* sebagai variabel independent, sedangkan untuk variabel dependen menggunakan variabel pencegahan *fraud*. Hasil dari penelitian tersebut yaitu variabel perilaku etis dan variabel *whistleblowing* berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Suastawan dkk (2017) melakukan penelitian mengenai pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan instrumen kuesioner dengan sample sekolah-sekolah yang menerima dana BOS di wilayah kabupaten Buleleng. Pada penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi, variabel *pro-active fraud* audit, dan juga variabel *whistleblowing* sebagai variabel independent, sedangkan untuk variabel dependen peneliti menggunakan variabel pencegahan *fraud*. Pada penelitian ini juga dilakukan intervening dari variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil dari penelitian ini yaitu variabel budaya organisasi, variabel *pro-active fraud* audit, dan variabel *whistleblowing* berpengaruh positif



signifikan terhadap variabel pencegahan *fraud*. penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa variabel independent dapat mengintervening variabel dependen.

Wardana dkk (2017) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh pengendalian internal, *whistleblowing* system, dan moralitas aparat terhadap pencegahan *fraud* pada dinas pekerjaan umum kabupaten buleleng. Penelitian ini menggunakan data primer dari instrumen kuesioner. Peneliti mengambil 261 sample dengan menggunakan purposive sampling. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menganalisis data. Peneliti menggunakan variabel pengendalian internal, variabel *whistleblowing*, variabel moralitas aparat sebagai variabel independent, sedangkan untuk variabel dependen menggunakan variabel pencegahan *fraud*. Hasil dari penelitian ini yaitu variabel pengendalian internal, variabel *whistleblowing* dan variabel moralitas aparat berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Yuniarti (2017) melakukan penelitian mengenai pencegahan pada kecurangan. Pada penelitian ini menggunakan variabel internal control dan variabel anti-*fraud* awareness sebagai variabel independent, sedangkan untuk variabel dependen menggunakan variabel pencegahan *fraud*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel internal control dan variabel anti-*fraud* awareness berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

Wahyuni & Nova (2019) melakukan penelitian mengenai analisis *whistleblowing* system dan kompetensi aparatur terhadap pencegahan *fraud*. Peneliti melakukan studi empiris pada penelitian ini pada Satuan organisasi perangkat daerah di kabupaten bengkalis. Pada penelitian ini menggunakan

variabel *whistleblowing* dan variabel kompetensi aparatur sebagai variabel independent, sedangkan untuk variabel dependen, peneliti menggunakan variabel pencegahan *fraud*. Penelitian ini menggunakan data primer dan menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *whistleblowing* dan variabel kompetensi aparatur berpengaruh positif terhadap variabel pencegahan *fraud*.

Rahayu dkk (2019) melakukan penelitian mengenai determinan pencegahan *fraud* pengelolaan keuangan desa. Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner guna memperoleh data. Pada penelitian ini menggunakan variabel kompetensi aparatur dan variabel sistem pengendalian internal sebagai variabel independent, sedangkan untuk variabel dependen menggunakan variabel pencegahan *fraud*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi aparatur berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*, akan tetapi untuk variabel sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya mengenai sistem pengendalian internal yang berpengaruh pada pencegahan *fraud*, pada penelitian ini tidak berpengaruh dikarenakan dalam pelaksanaan kegiatan, pemisahan tugas dan wewenang di pemerintahan desa polanharjo belum diterapkan dan juga sumber daya manusia yang dirasa masih kurang.

Huda & Sadeli (2018) melakukan penelitian mengenai pengaruh kompetensi, sistem pengendalian internal, sertifikasi pengadaan barang atau jasa pemerintah untuk pencegahan kecurangan pada Pemprov DKI Jakarta.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Pada penelitian ini menggunakan variabel kompetensi, variabel sistem pengendalian internal, dan variabel moralitas aparat sebagai variabel independent, sedangkan untuk variabel dependen peneliti menggunakan variabel pencegahan *fraud*.

Hasil dari penelitian ini yaitu variabel sistem pengendalian internal dan variabel moralitas aparat berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*, akan tetapi untuk variabel kompetensi tidak berpengaruh. Hasil penelitian mengenai variabel kompetensi yang tidak berpengaruh tersebut dikarenakan kondisi dari individu walaupun memiliki kemampuan pada suatu bidang tertentu akan tetapi masih memiliki keinginan melakukan kecurangan pada suatu organisasi.

Agusyani dkk (2016) melakukan penelitian mengenai pengaruh *whistleblowing* system dan kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan *fraud* pada pengelolaan keuangan penerimaan pendapatan asli daerah. Penelitian dengan purposive sampling dan menggunakan data dari kuesioner ini kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda dengan SPSS. Pada penelitian ini menggunakan variabel *whistleblowing* dan variabel kompetensi SDM sebagai variabel independent, sedangkan untuk variabel dependen penelitian ini menggunakan variabel pencegahan *fraud*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel *whistleblowing* dan variabel kompetensi SDM berpengaruh terhadap variabel pencegahan *fraud*. Variabel *whistleblowing* dan juga variabel kompetensi SDM secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

## C. Penurunan Hipotesis

### 1. Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa terhadap Pencegahan *Fraud*

Penelitian oleh Wonar dkk. (2018) menjelaskan bahwa kompetensi aparatur desa berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Dari penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil signifikan positif. Artinya kompetensi aparatur desa yang baik dapat mencegah terjadinya *fraud*. Begitupun dengan penelitian Atmadja & Saputra (2017) yang melakukan pengujian kompetensi aparatur terhadap pencegahan *fraud*. Hasil penelitian kompetensi aparatur positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Kemudian Rahayu dkk (2019) dan Wahyuni & Nova (2019) melakukan penelitian mengenai kompetensi aparatur terhadap pencegahan kecurangan yang hasilnya juga sejalan dengan penelitian sebelumnya. Kompetensi aparatur juga berkaitan dengan teori atribusi yang dikembangkan oleh Fritz Heider yang menyatakan bahwa seseorang melakukan suatu tindakan memiliki alasan yang berasal dari diri maupun luar diri seseorang. Alasan internal dari diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Dari penjelasan tersebut, maka pada penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H1:** Kompetensi aparatur desa berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*

### 2. Pengaruh Whistleblowing terhadap pencegahan *fraud*

Basri dkk (2017) melakukan penelitian mengenai pengaruh dari *whistleblowing* Secara tidak langsung, efek dari *whistleblowing* sendiri ternyata sangat besar, contohnya yaitu tingkat kepercayaan publik kepada

pemerintah. Terdapat juga alasan seorang whistleblower mengungkapkan atau disebut meniup peluit karena terdapat perasaan takut kepada pihak atasan mereka.

Kummer dkk (2015) menyatakan pada risetnya mengenai suatu mekanisme yang dilakukan guna mendeteksi kecurangan. Pada riset tersebut, instrument yang sering muncul dan sangat efektif yaitu kebijakan pendendalian penipuan, kebijakan whistle-blower dan rincian-rincian risiko penipuan yang mungkin akan terjadi.

Namun, tidak selamanya *whistleblowing* merupakan hal yang ditakuti oleh pihak atasan. Menurut Francis dkk (2015) juga melakukan penelitian yang tujuannya guna memberikan pandangan dua sisi mengenai *whistleblowing*. Pertama yaitu dengan argument-argument yang sopan. Kedua memberikan ruang *whistleblowing* dari sudut pandang whistle-blower. Ketiga memberikan masukan-masukan mengenai potensi meniup-peluit.

Widiyarta dkk (2017) melakukan penelitian mengenai *whistleblowing* terhadap pencegahan *fraud* dan menunjukkan hasil positif signifikan. Menurut Widiyarta dkk. (2017) jika sistem *whistleblowing* berjalan dengan lancar dan baik, maka secara tidak langsung akan berpengaruh mencegah terjadinya *fraud*. Maka, suatu organisasi akan terbebas dari *fraud* atau kecurangan dengan salah satu faktor yaitu sistem *whistleblowing* berjalan dengan baik. Gaurina dkk (2017) melakukan

penelitian mengenai *whistleblowing* dengan sample karyawan Bali Hai Cruises yang menunjukkan hasil positif signifikan. Karyawan yang bekerja di Bali Hai Cruises tersebut beranggapan mengenai persepsi mengenai *whistleblowing* dapat mencegah terjadinya *fraud*.

Menurut Saud (2016) sikap positif dari diri seseorang mampu menjadikan kecenderungan seseorang guna melakukan *whistleblowing*, maka kemungkinan besar dari kecenderungan tersebut seseorang akan melakukan *whistleblowing* semakin besar niat seseorang untuk *whistleblowing*. Teori atribusi yang menjelaskan bahwa alasan seseorang melakukan suatu tindakan dapat berasal dari dalam diri. Seperti halnya sikap dan dorongan diri seseorang ketika akan melakukan pelaporan penyalahgunaan atau menjadi whistleblower. Dari penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan yaitu

**H2:** *Whistleblowing* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*

### **3. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *fraud***

Wonar dkk (2018) melakukan penelitian mengenai sistem pengendalian internal dengan hasil tidak signifikan. Peneliti memberikan penjelasan bahwa pada penelitian yang dilakukan ini menunjukkan hasil tidak signifikan karena aparatur desa sebelum mencari pegawai tidak meninjau latar belakang pegawai tersebut, melainkan seperti jual beli yang ditentukan oleh pimpinan sehingga para pegawai sungkan ketika para pimpinan melakukan kesalahan maupun berbuat kecurangan.

Widiyarta dkk. (2017) dan Atmadja & Saputra (2017) melakukan penelitian mengenai sistem pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* dan menunjukkan hasil positif. Ini berarti bahwa sistem pengendalian internal yang baik akan mencegah terjadinya kecurangan. Penelitian yang sejalan hasilnya positif signifikan yaitu Wardana dkk (2017) dan Suastawan dkk (2017) mengenai sistem pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud*. Teori atribusi juga menjelaskan mengenai tindak perilaku seseorang berasal dari dorongan faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Sistem pengendalian internal dapat dikatakan sebagai faktor pendorong tindakan seseorang karena secara tidak langsung seseorang berada pada lingkup kerja yang memiliki pengaruh terhadap tindakan seseorang. Karena hasil penelitian yang selaras, maka peneliti ingin menguji lagi dan mengajukan hipotesis:

**H3:** Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*

#### **4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan *Fraud***

Widiyarta dkk (2017) melakukan penelitian mengenai budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud*. Begitu juga dengan Zelmianti & Anita (2015) melakukan penelitian mengenai budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud* dan menunjukkan hasil yang sama yaitu positif signifikan.

Kedua penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian oleh Suastawan dkk (2017) mengenai budaya organisasi terhadap pencegahan

kecurangan. Mereka beranggapan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh untuk mencegah terjadinya *fraud*. Hal ini sejalan dengan teori atribusi bahwa perilaku seseorang dapat dipengaruhi dari eksternal diri sendiri. Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai faktor internal dikarenakan budaya pada organisasi atau lingkup kerja secara tidak langsung memberikan pengaruh terhadap seseorang. Maka hipotesis yang diajukan yaitu:

**H4:** Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

#### D. Model Penelitian

