e-ISSN: 3062-7389	**Journal of Composite Social Humanisme** **Volume 3 Number 5 (2026), pp. 296-302** **https://ojs.shahida.or.id/index.php/composite**

Pencegahan fraud pada industri kelapa sawit: analisis perspektif fraud pentagon

Puja Riani[1*] & Rahmat Harddian[2]

Program Studi Akuntansi, Universitas Kahuripan Kediri[1,2]

puja.riani@students.kahuripan.ac.id*

*Coresponding Author

Submit: 26 September 2026; revisi: 11 Oktober 2026; diterima: 12 Oktober 2026

ABSTRAK

Penelitian kuantitatif asosiatif ini bertujuan menguji pengaruh pengendalian internal, budaya organisasi, kesesuaian kompensasi, dan moralitas individu terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) pada PT Borneo Sawit Gemilang. Sampel sebanyak 100 responden dipilih melalui metode *purposive sampling* dengan kriteria masa kerja minimal satu tahun. Analisis data menggunakan regresi linier berganda melalui perangkat lunak Jamovi. Hasil uji parsial menunjukkan pengendalian internal, budaya organisasi, dan moralitas individu tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan, sedangkan kesesuaian kompensasi terbukti berpengaruh signifikan dengan arah hubungan negatif. Keempat variabel penelitian tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan dengan nilai *Adjusted* R^2 sebesar 56,4%. Temuan ini berkontribusi pada pengembangan model Fraud Pentagon di industri perkebunan sawit.

Kata kunci: Pengendalian internal; budaya organisasi; kompensasi; moralitas individu; pencegahan kecurangan

ABSTRACT

This associative quantitative study examines the influence of internal control, organizational culture, compensation alignment, and individual morality on fraud prevention at PT Borneo Sawit Gemilang. Using purposive sampling, 100 respondents with at least one year of tenure were selected. Data were analyzed using multiple linear regression via Jamovi software. The partial results show that internal control, organizational culture, and individual morality do not significantly influence fraud prevention, whereas compensation alignment has a significant negative effect. All four variables simultaneously affect fraud prevention with an Adjusted R^2 *of 56.4%. These findings contribute to the Fraud Pentagon model development within the palm oil industry.*

Keywords*: Internal control; organizational culture; compensation; individual morality; fraud prevention.*

Copyright © 2026 The Author(s)
This is an open access article under the CC BY-SA license

PENDAHULUAN

Kecurangan (*fraud*) merupakan ancaman serius yang dapat merusak stabilitas finansial, reputasi, dan keberlang-sungan operasional suatu organisasi. Di Indonesia, berbagai kasus kecurangan sering kali menjadi sorotan publik, termasuk di sektor industri strategis seperti perkebunan kelapa sawit. Kompleksitas operasional dan nilai transaksi yang besar di sektor ini berpotensi meningkatkan risiko terjadinya praktik kecurangan yang dapat berdampak sistemik. PT Borneo Sawit Gemilang (PT BSG), sebagai perusahaan perkebunan kelapa sawit yang baru beroperasi resmi sejak 20 September 2024, memiliki urgensi besar untuk memastikan tata kelola perusahaan yang transparan dan akuntabel guna mencegah risiko *fraud* sejak dini. Risiko ini diperkuat oleh adanya dinamika operasional awal, seperti indikasi ketidakpatuhan terhadap komitmen lahan dengan warga lokal yang mencerminkan kerentanan lingkungan kerja terhadap potensi penyalahgunaan wewenang di kemudian hari.

Secara teoritis, pemicu terjadinya kecurangan dapat dibedah menggunakan model Fraud Pentagon yang dikembangkan oleh Horwath (2011). Model ini mengidentifikasi lima elemen utama penyebab *fraud*, yaitu tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), rasionalisasi (*rationalization*), kemampuan (*capability*), dan arogansi (*arogansi*). Dalam konteks internal korporasi, elemen-elemen Fraud Pentagon tersebut sangat dipengaruhi oleh aspek tata kelola dan karakter individu, seperti efektivitas pengendalian internal, kekuatan budaya organisasi, keadilan kebijakan kompensasi, serta tingkat moralitas individu karyawan.

Pengendalian internal merupakan fondasi tata kelola yang dirancang untuk menjaga aset dan memastikan keandalan informasi (Albrecht et al., 2019). Berdasarkan Fraud Pentagon, pengendalian yang kuat akan meminimalisir celah kesempatan (*opportunity*) bagi pelaku *fraud*. Studi terdahulu oleh Putra (2024) dan Neti (2023) menunjukkan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Meskipun demikian, Fitri dan Suryadi (2024) menemukan hasil yang tidak signifikan pada objek penelitian yang berbeda. Atas dasar argumen tersebut, hipotesis pertama dirumuskan:

H1: Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Faktor internal kedua adalah budaya organisasi, yaitu sistem nilai dan norma bersama yang membentuk lingkungan kerja etis (Schein, 2010). Kultur yang berintegritas tinggi diharapkan mampu meredam aspek rasionalisasi (*rationalization*) dan arogansi (*arrogance*) karyawan untuk melakukan penyimpangan. Penelitian Sumendap et al. (2019) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Namun, Kuswati (2023) menunjukkan bahwa eksistensi budaya organisasi tidak selalu memberikan pengaruh positif langsung jika kepatuhan riil belum terbentuk. Berdasarkan inkonsistensi ini, diajukan hipotesis kedua; H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

Selanjutnya, kesesuaian kompensasi yang adil dan memadai berperan penting dalam menekan elemen tekanan (*pressure*), khususnya yang bersifat finansial (Milkovich et al., 2011). Karyawan yang merasa dihargai cenderung memiliki loyalitas tinggi dan enggan melakukan tindakan curang. Pengaruh positif kesesuaian kompensasi terhadap pencegahan *fraud* didukung oleh Yamaly (2022) dan Prabawa (2021). Sebaliknya, Purwati (2020) justru menemukan dampak negatif di mana sistem kompensasi tertentu berkorelasi dengan peningkatan kecenderungan kecurangan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dirumuskan; H3: Kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

Terakhir, moralitas individu bertindak sebagai filter internal yang kuat dalam memandu keputusan etis seseorang (Rest, 1986). Individu dengan moralitas tinggi memiliki kontrol diri yang kuat untuk menolak kesempatan melakukan kecurangan. Mayoritas penelitian terdahulu, termasuk Kuswati (2023) dan Prasetyo dan Handayani (2021), mengonfirmasi bahwa moralitas diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Dengan demikian, diajukan hipotesis keempat: H4; Moralitas individu berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

Secara simultan, kombinasi dari sistem kontrol yang kuat (pengendalian internal), lingkungan yang etis (budaya organisasi), insentif yang adil (kesesuaian kompensasi), dan integritas personal (moralitas individu) dipercaya akan membentuk ekosistem yang solid dalam memitigasi risiko kecurangan. Merujuk pada konsep Fraud Pentagon, pencegahan kecurangan merupakan hasil interaksi kompleks yang tidak dapat dicapai secara terisolasi. Maka, hipotesis kelima adalah; H5: Pengendalian internal, budaya organisasi, kesesuaian kompensasi, dan

moralitas individu berpengaruh secara simultan terhadap pencegahan kecurangan

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menguji hubungan dan pengaruh variabel pengendalian internal, budaya organisasi, kesesuaian kompensasi, dan moralitas individu terhadap pencegahan kecurangan. Penelitian dilaksanakan di PT Borneo Sawit Gemilang yang berlokasi di Desa Pangkoh Hulu, Kecamatan Pandih Batu, Kabupaten Pulang Pisau, Provinsi Kalimantan Tengah. Waktu pengambilan data lapangan dilakukan selama satu bulan, terhitung sejak 29 April hingga 28 Mei 2025.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan aktif di PT Borneo Sawit Gemilang yang berjumlah 1.091 orang, yang tersebar pada unit pabrik (*mill*) sebanyak 102 orang dan unit kebun sebanyak 989 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria penentuan sampel meliputi: (1) karyawan dengan masa kerja minimal satu tahun, dan (2) karyawan yang berada pada posisi atau jabatan yang memungkinkan mereka untuk memahami sistem pengendalian internal, budaya organisasi, sistem kompensasi, serta etika kerja di perusahaan. Ber-dasarkan kriteria *purposive* tersebut, diperoleh ukuran sampel akhir sebanyak 100 responden yang mencakup tingkat manajerial hingga staf operasional di lapangan.

Data primer dikumpulkan secara langsung dari responden menggunakan instrumen kuesioner tertutup. Pengukuran setiap item pernyataan dalam kuesioner menggunakan Skala Likert 5 poin dengan rentang skor dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Selain kuesioner, peneliti juga melakukan observasi non-partisipan untuk mengamati kondisi lingkungan kerja serta teknik dokumentasi terhadap doku-men resmi internal perusahaan untuk memperkaya konteks data penelitian.

Sebelum dilakukan pengumpulan data utama, instrumen kuesioner telah melalui uji coba (*pretest*) terhadap 30 responden untuk memastikan validitas konstruk dan reliabilitasnya. Uji validitas awal menggunakan analisis faktor eksploratori (*Exploratory Factor Analysis*) dengan kriteria nilai loading faktor ≥ 0,40, sedangkan uji reliabilitas dinilai berdasarkan koefisien Cronbach's Alpha > 0,70.

Untuk pengujian hipotesis akhir, data dari 100 responden dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Pengujian model mencakup uji asumsi klasik (uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk test, uji multikolinearitas berdasarkan nilai VIF dan Tolerance, serta uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot residual*). Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis parsial (Uji t), pengujian hipotesis simultan (Uji F), serta analisis koefisien determinasi (*Adjusted* R^2). Seluruh komputasi data statistik dioperasikan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak Jamovi. Identitas re-sponden dalam penelitian ini dijaga secara anonim demi menegakkan etika publikasi ilmiah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami kondisi internal perusahaan. Sebanyak 53% responden memiliki masa kerja 1–3 tahun, 26% berstatus ≤ 1 tahun, 13% berstatus > 3–5 tahun, dan 8% sisanya telah bekerja di atas 5 tahun.

Sebelum dilakukan pengujian regresi, model instrumen telah melalui evaluasi validitas dan reliabilitas akhir pada 100 responden. Berdasarkan hasil *Exploratory Factor Analysis* (EFA), dari total 25 item kuesioner terdapat 3 item yang dinyatakan tidak valid karena memiliki *factor loading* di bawah 0,40, bermuatan negatif, atau mengalami *cross-loading* (yaitu item 12, item 20, dan item 23). Sebanyak 22 item lainnya dinyatakan valid karena memiliki loading ≥ 0,40. Hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh konstruk independen memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70 (X1 = 0,863; X2 = 0,827; X3 = 0,804; X4 = 0,806) sehingga dinyatakan reliabel. Konstruk de-penden (Y) diwakili oleh item tunggal yang valid dengan *factor loading* kuat sebesar 0,909.

Model regresi juga telah dinyatakan memenuhi asumsi klasik. Uji normalitas residual

melalui Shapiro-Wilk test menghasilkan *p-value* sebesar 0,055 (p > 0,05), yang berarti residual terdistribusi secara normal. Uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan Tol-erance > 0,10, sehingga terbebas dari gejala multikolinearitas. Evaluasi heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* menunjukkan titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis nol tanpa membentuk pola tertentu, yang mengonfirmasi terpenuhinya asumsi homoskedastisitas. Hasil olah data analisis regresi linier berganda menggunakan *software* Jamovi diringkas dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil uji analisis regresi linier berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	t hitung	Sig. (p)	Keterangan
Constant/Intercept	7,3965	0,675	10,962	<0,001	Signifikan
Pengendalian Internal (X1)	-0,0107	0,102	-0,104	0,917	Tidak Signifikan
Budaya Organisasi (X2)	-0,1600	0,101	-1,579	0,118	Tidak Signifikan
Kesesuaian Kompensasi (X3)	-1,4411	0,154	-9,366	<0,001	Signifikan (Negatif)
Moralitas Diri (X4)	0,1563	0,143	1,092	0,278	Tidak Signifikan
Nilai F-Hitung	22,87			<0,001	Model Simultan Signifikan
R-Square	0,581				
(R^2) Adjusted R-	0,564				

Sumber: Output Jamovi Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1, persamaan re-gresi linier berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: $Y = 7{,}3965 - 0{,}0107X1 - 0{,}1600X2 - 1{,}4411X3 + 0{,}1563X4 + e$

Hasil Uji Koefisien Determinasi menunjukkan nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,564. Hal ini mengindikasikan bahwa variasi pencegahan kecurangan yang dapat dijelaskan oleh keempat prediktor secara bersama-sama adalah sebesar 56,4%, sedangkan sisanya sebesar 43,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Hasil Uji Simultan (Uji F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 22,87 dengan signifikansi p < 0,001 (p < 0,05), sehingga H5 diterima. Artinya, secara simultan keempat variabel berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Hasil Uji Parsial (Uji t) membuktikan bahwa hanya Kesesuaian Kompensasi (X3) yang berpengaruh signifikan secara parsial (p < 0,05) dengan arah negatif, sedangkan X1, X2, dan X4 tidak berpengaruh signifikan secara parsial (p > 0,05)

Pembahasan

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan

Pengujian parsial membuktikan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan di PT Borneo Sawit Gemilang (p = 0,917). Temuan anomali ini diduga kuat dipengaruhi oleh karakteristik operasional objek penelitian yang baru beroperasi secara resmi sejak 20 September 2024. Sebagai entitas organisasi yang baru tumbuh, penerapan sistem pengendalian internal kemungkinan masih berada pada tahap pengenalan dan adaptasi bagi seluruh karyawan. Prosedur formal mungkin telah disusun dengan baik di atas kertas, namun implementasi substansial di lapangan belum sepenuhnya matang, sehingga belum mampu berkontribusi secara mandiri dalam mencegah tindakan kecurangan. Temuan ini sejalan dengan studi Kuswati (2023) serta Fitri dan Suryadi (2024) yang menyatakan bahwa eksistensi pengendalian internal administratif tidak serta-merta menjamin pencegahan *fraud* jika kepatuhan riil belum terbentuk di lingkungan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan

Budaya organisasi terbukti tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pencegahan kecurangan (p=0,118). Berdasarkan konsep Fraud Pentagon, budaya organisasi yang berintegritas idealnya mampu menekan aspek rasionalisasi (rationalization) pelaku fraud. Namun, pada konteks PT Borneo Sawit Gemilang yang usia operasionalnya masih sangat muda, nilai-nilai utama dan norma etika perusahaan tampaknya belum terinternalisasi secara mendalam ke dalam perilaku kerja sehari-hari para karyawan baru. Kultur kolektif untuk secara aktif menolak dan mencegah penyimpangan belum mengakar menjadi sebuah kebiasaan yang kokoh di lapangan. Hasil ini mendukung temuan empiris dari Yamaly (2022) serta Fitri dan Suryadi (2024) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh riil secara parsial terhadap pencegahan kecurangan apabila komitmen budaya tersebut belum diimplementasikan secara konsisten oleh seluruh anggota organisasi.

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Pencegahan Kecurangan

Variabel kesesuaian kompensasi terbukti berpengaruh signifikan dengan arah hubungan negatif terhadap pencegahan kecurangan ($p < 0,001$; $B = -1,4411$). Arah hubungan negatif ini mengindikasikan fenomena unik: semakin tinggi persepsi keadilan atau pemenuhan kompensasi yang diterima karyawan, hal tersebut justru diikuti oleh penurunan tindakan pencegahan kecurangan di perusahaan. Secara teoritis, kepuasan finansial ditujukan untuk menurunkan elemen tekanan (*pressure*) dalam Fraud Pentagon. Namun, dalam industri perkebunan kelapa sawit yang memiliki rantai operasional fisik sangat luas di lapangan dan bersifat padat karya, kecurangan sering kali dipicu oleh faktor kesempatan (*opportunity*) yang terbuka lebar. Ketika pengawasan fisik di lapangan melemah, pemenuhan kompensasi yang tinggi tidak serta merta menghentikan dorongan individu untuk melakukan penyimpangan, terutama jika terdapat tekanan kelompok (*peer pressure*) atau jika karyawan dengan kompensasi memadai tersebut memiliki posisi strategis dengan akses yang lebih besar terhadap aset perusahaan tanpa pengawasan ketat. Temuan anomali ini memperkuat hasil penelitian Purwati (2020) yang juga menemukan dampak negatif kompensasi terhadap kecenderungan pencegahan kecurangan akuntansi.

Pengaruh Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Kecurangan

Hasil analisis parsial menegaskan bahwa moralitas individu tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan ($p = 0,278$). Temuan ini mengindikasikan bahwa moral pribadi karyawan belum menjadi filter penentu yang kuat dalam sistem pencegahan *fraud* organisasi secara mandiri. Pada lingkungan kerja perkebunan yang dinamis dan padat karya, keputusan etis seorang karyawan sering kali kalah dominan oleh desakan operasional lapangan atau desakan kelompok kerja di sekitarnya. Karakter moral yang baik pada diri individu menjadi kurang efektif dalam mencegah kecurangan jika tidak diimbangi dengan sistem pengawasan kelompok dan penegakan sanksi yang tegas dari organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fitri dan Suryadi (2024) yang membuktikan bahwa aspek moralitas personal tidak menunjukkan dampak signifikan secara parsial terhadap tata kelola *antifraud* di dalam korporasi tanpa adanya dukungan sistem pemantauan yang matang. anisasi swasta.

Analisis Simultan dalam Per-spektif Fraud Pentagon

Meskipun secara parsial tiga dari empat variabel tidak menunjukkan pengaruh signifikan, pengujian secara simultan membuktikan pengaruh yang sangat signifikan dengan kontribusi (*Adjusted* R^2) sebesar 56,4%. Temuan ini memberikan kontribusi teoretis penting bagi model Fraud Pentagon. Pencegahan kecurangan di PT Borneo Sawit Gemilang tidak bisa dicapai melalui perbaikan satu faktor tunggal secara terisolasi (misalnya hanya menaikkan gaji, atau hanya memperketat aturan tertulis). Tindakan kecurangan adalah hasil interaksi sistemik yang kompleks. Oleh karena itu, proteksi terbaik bagi perusahaan adalah menyinergikan seluruh aspek internal secara utuh sebagai satu kesatuan ekosistem tata kelola: mematangkan sistem pengendalian operasional di lapangan, mempercepat internalisasi budaya etis, menyusun skema kompensasi transparan yang berbasis kinerja, serta membangun komitmen moral pekerja secara kolektif.

SIMPULAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh pengendalian internal, budaya organisasi, kesesuaian kompensasi, dan moralitas individu terhadap pencegahan kecurangan pada PT Borneo Sawit Gemilang. Berdasarkan hasil analisis data, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan, pengendalian internal, budaya organisasi, kesesuaian kompensasi, dan moralitas individu berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Secara parsial, pengendalian internal, budaya organisasi dan moralitas individu tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini disebabkan oleh usia operasional perusahaan yang masih sangat muda, sehingga implementasi sistem kontrol formal dan internalisasi budaya etis masih dalam fase adaptasi karyawan.
2. Secara parsial, kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh signifikan namun berarah negatif terhadap pencegahan kecurangan. Anomali ini mengindikasikan bahwa kepuasan finansial tidak serta merta menghentikan dorongan *fraud* di lingkungan perkebunan yang padat karya apabila terdapat celah kesempatan operasional fisik di lapangan yang terbuka lebar.

SARAN

Manajemen PT Borneo Sawit Gemilang disarankan untuk menerap-kan strategi pencegahan *fraud* secara holistik. Karena perusahaan berada pada fase awal operasional, pengawasan fisik secara riil di lapangan harus diperketat untuk menutup celah kesempatan (*opportunity*). Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel eksternal seperti *whistleblowing system* atau efektivitas audit internal untuk memperluas model Fraud Pentagon di industri kelapa sawit.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, K. M. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif.* Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Albrecht, W. S., Albrecht, C. C., Albrecht, C. O., & Zimbelman, M. F. (2019). *Fraud Examination* (6th ed.). Cengage Learning

Aquino, K. &. (2002). The self-importance of moral identity. *Journal of Personality and Social Psychology, 83*(6), 1423-1440.

Arifin, J. (2020). *Fraud, Mendeteksi dan Mengatasinya (Pendekatan Akuntansi Forensik & Audit Investigatif).* Yogyakarta: Ekonisia Yogyakarta.

Ashari, U. Z. (2023). *Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Fraud Penyalahgunaan Aset.* Universitas Islam Indonesia

Cressey, D. R. (1953). *Other People's money: A study in the social psychology of embezzlement.* Free Press.

Firnanda, R. F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Pengendalian Internal Sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 2-11.

Fitri, A. &. Suryadi (2024). Pengaruh Pengendalian Internal, Audit Internal, Moralitas Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Pemcegahan Kecurangan (Studi Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Kampar). *Jurnal Akuntansi Kompetitif, 7*(2), 275-281.

Hofstede, G. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind.* McGraw-Hill.

Horwath, C. (2011). *Why the Fraud Triangle is No Longer Enough*. Crowe Horwath LLP.

Kuswati, E. W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Moralitas Individu, Pengendalian Internal dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 7*(2), 66-76.

Milkovich, G. N. (2011). *Compensation.* McGraw-Hill Education.

Neti, D. (2023). *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi DalaM Perspektif Islam (Studi Pada X).* Lampung: UIN Raden Intan.

Prabawa, I. B. (2021). Pengaruh Peran Internal Audit, Moralitas dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi. *Hita Akuntansi dan Keuangan , 2*(3), 15-26.

Prasetyo, E. &. Handayani (2021). Peran moralitas diri dalam mencegah kecurangan pada perusahaan multinasional di Indonesia. *Jurnal Etika Bisnis, 8*(1), 45-58.

Purwati, P. (2020). *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada OPD Kabupaten Magelang)* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).

Putra, K. P. (2024). Pengaruh Moralitas dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud). *Hita Akuntansi dan Keuangan, 5*(2), 293-302.

Rest, J. R. (1986). *Moral development: Advances in research and theory.* Praeger.

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership (4th ed.).* Jossey-Bass.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (4th ed.).* Bandung: Alfabeta.

Sumendap, P. h. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Pakar, 2*, 24-36.

Yamaly, F. S. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kecurangan Akuntansi. *Jurnal EMA., 7*(2), 95-108