

Pengaruh Corporate Culture Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Kasus Kantor Samsat Kota Sukabumi)

Santi Widiawati¹⁾
sanjung0101@gmail.com

Elan Eriswanto²⁾
elaneriswanto@ummi.ac.id

¹⁾²⁾ Universitas Muhammadiyah Sukabumi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *corporate culture* dan integritas karyawan terhadap pencegahan *fraud* pada kantor SAMSAT Kota Sukabumi dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif. *Fraud* merupakan suatu permasalahan yang menjadi ancaman serius untuk keberlangsungan suatu institusi, sehingga perlu upaya pencegahan yang tepat untuk mengurangi risiko terjadinya tindakan *fraud*. Dalam penelitian ini, penarikan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh pegawai SAMSAT Kota Sukabumi dengan jumlah responden sebanyak 41 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda, untuk mengukur *corporate culture* dan integritas karyawan dan mengidentifikasi pengaruhnya terhadap pencegahan *fraud*. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan *software* statistik IBM SPSS versi 25 untuk menguji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji parsial dan simultan dan uji R Square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *corporate culture* dan integritas karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada kantor SAMSAT Kota Sukabumi. Dimana hasil uji t dan uji F menunjukkan bahwa t hitung dan F hitung lebih besar dan t tabel dan F tabel. Hasil pengujian R Square menunjukkan kemampuan variabel *corporate culture* dan integritas karyawan terhadap pencegahan *fraud* sebesar 79,1%. Sedangkan sisanya 20,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar pada penelitian ini.

Kata Kunci : *Corporate Culture*, Integritas Karyawan, Pencegahan *Fraud*

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang begitu pesat memberikan kemajuan pada setiap aspek kehidupan. Salah satunya pada aspek perekonomian. Akan tetapi, seiring dengan perkembangannya, kejahatan pada bidang perekonomian atau *fraud* semakin meningkat. *Fraud* merupakan perbuatan menyimpang yang dilakukan secara sengaja oleh individu atau badan untuk mendapatkan keuntungan pribadi melalui cara-cara yang salah. Sehingga, *fraud* menjadi masalah yang menarik untuk dibahas bahkan menjadi *highlight* topik pada setiap media. Di Indonesia, praktik *fraud* sudah terjadi sejak zaman kolonial Belanda yang berkaitan dengan kongsi dagang *Vereenigde Oostindische Compagnie* (VOC) yang merupakan perusahaan dagang terkaya sepanjang sejarah yang kemudian dibubarkan karena menjadi sarang para koruptor. Mengikuti perkembangan zaman pasca kemerdekaan Indonesia sampai saat ini, tindak kejahatan *fraud* sudah silih berganti. Hasil survei *fraud* ACFE tahun 2019, menyatakan bahwa praktik *fraud* yang sering terjadi di Indonesia adalah korupsi. Hal ini, dapat dibuktikan dengan jumlah kasus korupsi yang telah terjadi sejak tahun 2004 sampai dengan 3 Januari 2023 yaitu sebanyak 1. Termasuk di daerah Jawa Barat.

Dilansir dari Detik Jabar, fakta banyaknya kasus korupsi di Jawa Barat menunjukkan pencegahan korupsi sangat rendah. Bukti rendahnya pencegahan korupsi dapat dilihat dari skor hasil survei SPI kepala daerah yang dilakukan oleh KPK yang menunjukkan bahwa skor SPI Jawa Barat berada di bawah skor nasional yaitu sebesar 69,89% dari 72,4%. Dalam penilaian survei hanya terdapat tujuh daerah yang berstatus waspada korupsi. Sedangkan status daerah lainnya rentan terjadi risiko korupsi. Fenomena yang mendukung penelitian ini adalah kasus penipuan yang dilakukan oleh onkum pegawai SAMSAT Kota Sukabumi. Dilansir dari Radar Sukabumi, modus penipuan yang telah dilakukan yaitu ketika berlakunya program pemutihan pajak dan pembebasan BBNKB II sejak bulan Juli 2022. Korban atas tindakan ini kurang lebih mencapai 70 orang. Hal ini mengakibatkan kerugian yang ditanggung SAMSAT Kota Sukabumi mencapai ratusan juta rupiah. Atas kejadian tersebut, Kepala SAMSAT Kota Sukabumi memberhentikan secara tidak terhormat.

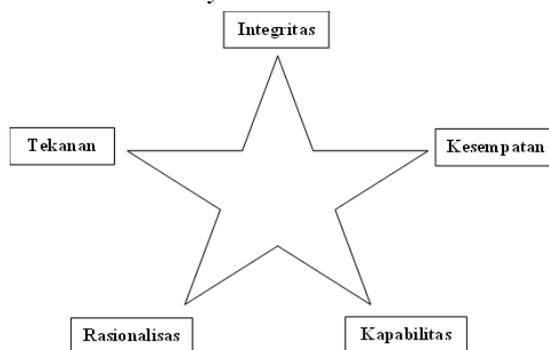
Adanya kasus *fraud* pada SAMSAT Kota Sukabumi terjadi karena lemahnya integritas yang dibangun antar pegawai. Lemahnya Integritas dapat tercermin dari tindakan dan perilaku sehari-hari. Ketidakjujuran karyawan, terjadinya persekongkolan, tidak patuh terhadap peraturan dan kurangnya etika kerja menjadi pemicu tindakan *fraud*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh I. G. A. A. T. Widyani & Wati (2020), Melati *et al.*, (2022), Wirahadi, (2022), Lisdiono *et al.*, (2023), Febriansyah & Indirwan, (2022), Olivia & Lastanti (2022), Wulandari & Nuryanto (2018), Cahyani *et al.*, (2022), Sari *et al.*, (2022) menunjukkan variabel *corporate culture* dan integritas karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian Eldayanti *et al.*, (2020) yang menunjukkan bahwa variabel integritas karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Sehingga penulis tertarik untuk membuktikan pengaruhnya pada penelitian ini dengan menggunakan variabel yang sama yaitu integritas karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Fraud Star Theory

Menurut Irianto & Novianti (2019, p. 48) dalam bukunya yang berjudul *Dealing With Fraud* menyebutkan bahwa terdapat empat alasan orang melakukan *fraud*, antara lain (1) integritas (2) tekanan (3) kesempatan (4) rasionalisasi (5) kapabilitas. Teori ini digagas berdasarkan hasil riset kedua yang dilakukan oleh KPK mengenai Integritas Sektor Publik di Indonesia pada tahun 2019 yang menemukan bukti empiris bahwa integritas menjadi penentu

tindakan *fraud*. Oleh karena itu dirumuskan teori *fraud star theory* yang merupakan pengembangan dari *fraud diamond theory*.



Gambar 1 Fraud Star

Sumber : Irianto & Novianti (2019, p. 48)

Corporate Culture

Menurut Amstrong (2021, p. 74) *corporate culture* atau budaya organisasi adalah pola nilai-nilai, norma, sikap dan asumsi yang mungkin tidak terartikulasi tetapi membentuk cara orang berperilaku dan cara sesuatu dilaksanakan. Soetopo (2016, p. 123) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berkenaan dengan keyakinan, asumsi, nilai, norma-norma perilaku, ideologi, sikap, kebiasaan, dan harapan-harapan yang dimiliki oleh organisasi (dalam hal ini termasuk organisasi universitas swasta). Schen dalam penelitian Habudin (2020) juga mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh sebuah kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar mengatasi dan menganggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik.

Terlepas dari bagaimana *corporate culture* didefinisikan, terdapat beberapa komponen yang membentuk *corporate culture*, menurut Amstrong (2021, p. 78) yaitu nilai, norma, artefak dan gaya kepemimpinan.

Integritas Karyawan

Menurut Wibowo *et al.*, (2022, p. 286) integritas adalah suatu kepribadian seseorang yang bertindak secara konsisten dan utuh, baik dalam perkataan maupun perbuatan, sesuai dengan nilai-nilai dan kode etik. Menurut Mahardi (2015, p. 21), *integrity* atau integritas adalah suatu sikap yang merujuk pada konsistensi antara tindakan dengan nilai-nilai dan prinsip kebaikan serta ucapan. Merujuk pada Permenpan No 38 Tahun 2017 integritas adalah konsisten berperilaku selaras dengan nilai, norma dan/atau etika organisasi, dan jujur dalam hubungan dengan manajemen, rekan kerja, bawahan langsung, dan pemangku kepentingan, menciptakan budaya etika tinggi, bertanggungjawab atas tindakan atau keputusan beserta risiko yang menyertainya.

Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dalam Wibowo *et al.*, (2022, p. 286) mengeluarkan sembilan nilai integritas yang kemudian diklasifikasikan ke dalam tiga, yaitu: nilai inti, nilai sikap dan nilai etos kerja.

Pencegahan Fraud

Pencegahan menurut Irianto & Novianti (2019, p. 75) adalah cara yang paling yang paling efektif untuk mengurangi kerugian akibat *fraud*. Pencegahan setidaknya berorientasi pada dua hal. Pertama, pencegahan difokuskan sebelum terjadinya tindakan *fraud*. Kedua, pencegahan difokuskan pada penindakan setelah terjadi tindakan *fraud*. Irianto & Novianti

(2019, p. 79), menegaskan bahwa pencegahan *fraud* setidaknya meliputi tiga aspek utama, yaitu manusia, sistem dan lingkungan atau konteks. Berikut adalah aspek-aspek pencegahan *fraud* menurut Irianto & Novianti (2019, p. 80) diantaranya:

1. Membangun integritas: menyemai dan memperkokoh budi pekerti luhur
2. Menciptakan kepemimpinan teladan
3. Meminimumkan kesempatan (*minimizing opportunity*)
4. Meminimumkan tekanan (*minimizing pressure*)
5. Mengembangkan sistem pengendalian internal yang baik
6. Mengembangkan kebijakan dan sistem pencegahan kolusi
7. Mengembangkan sistem monitoring, *hotline*, dan *wishtle blowing system*
8. Mengembangkan sistem pemberian penghargaan dan hukuman, serta melaksanakan *fraud* audit
9. Menciptakan keseimbangan kekuasaan

Pengembangan Hipotesis

Corporate Culture Terhadap Pencegahan Fraud

Corporate culture atau budaya organisasi mendeskripsikan karakteristik dan kebiasaan berperilaku dalam organisasi. Budaya organisasi berbeda pada masing-masing organisasinya. Oleh karena itu, budaya organisasi yang mengutamakan nilai dan moral, akan melahirkan lingkungan yang positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam pencegahan *fraud*. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hikmah *et al.*, 2018), Setyaningsih & Nengzih (2020) dan Tama *et al.*, (2022) pencegahan *fraud* dipengaruhi oleh pengimplementasian *corporate culture* yang baik dan efisien dengan melibatkan langkah yang kongkrit. Salah satunya peran pemimpin sebagai penggerak budaya. Artinya dalam membangun budaya organisasi, seorang pemimpin harus mampu menjadi teladan dalam menjalankan organisasi dengan menjalankan nilai-nilai budaya organisasi. Maka hipotesisnya adalah:

H_{o1} : *Corporate culture* tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

H_{a1} : *Corporate culture* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Fraud

Menurut Budiantoro *et al.*, (2022) integritas adalah konsep yang menunjuk konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip. Artinya adanya keselarasan antara perkataan dan perbuatan. Berarti seseorang yang berintegritas akan tetap mematuhi prinsip meskipun tidak ada yang menyadari tindakannya. Penelitian Sari *et al.*,(2022), mengemukakan bahwa sikap berintegritas merupakan pendekatan yang paling efektif dalam pencegahan *fraud*. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Anggara *et al.*, (2020) menegaskan bahwa prinsip integritas mengharuskan setiap pegawai organisasi memiliki sikap yang berlandaskan kejujuran, bijaksana, keberanian, dan bertanggung jawab dalam membangun kepercayaan sebagai dasar pengambilan keputusan. Maka hipotesisnya adalah:

H_{o2} : Integritas Karyawan tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

H_{a2} : Integritas Karyawan berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

Corporate Culture dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Fraud

Tindakan *fraud* tidak terjadi di ruang kosong. Melainkan terjadi pada berbagai institusi, lembaga, perusahaan, dan lain-lain, dalam konteks permasalahan tertentu. Permasalahan yang mendorong terjadinya *fraud* cenderung meningkat apabila tidak diberantas. Menurut Irianto & Novianti (2019, p. 124), pemberantasan *fraud* harus mengenali dan memahami latar belakang serta akar masalahnya, agar hasilnya optimal. Riset yang dilakukan oleh Syahrina dalam (Irianto & Novianti, 2019) menemukan budaya organisasi yang justru menjadi pemicu *fraud*.

Yaitu “budaya cari aman” dan “budaya cari untung”. Kedua hal tersebut tumbuh dari kebiasaan-kebiasaan melalui praktik-praktik tidak etis. Oleh karena itu, pemahaman budaya organisasi menjadi strategi dalam upaya pencegahan *fraud*. Rinaldi *et al.*, (2023, p. 128) dalam bukunya Pendidikan Anti Korupsi menyatakan bahwa integritas harus menjadi bagian dari budaya organisasi. Dalam situasi ini, seorang pimpinan menjadi aktor utama dan menjadi tokoh yang baik dalam menerapkan nilai-nilai yang sesuai. Hal tersebut akan menjadi sumber kekuatan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan untuk memiliki sifat jujur dan etis. Maka hipotesisnya adalah:

H₀₃ : *Corporate culture* dan Integritas Karyawan tidak berpengaruh secara simultan terhadap pencegahan *fraud*.

H_{a3} : *Corporate culture* dan Integritas Karyawan berpengaruh simultan terhadap pencegahan *fraud*.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dalam pengukurannya menggunakan pengukuran statistika dan mengikuti konsep ilmiah. Menurut Sugiyono (2017, p. 93) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh *Corporate culture* dan Integritas Karyawan secara bersama-sama terhadap Pencegahan *Fraud*.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2017, p. 93) populasi adalah wilayah generalisasi yang terediri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka populasi pada penelitian ini adalah pegawai SAMSAT Kota dan Kabupaten Sukabumi. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik penarikan *sampling jenuh*. Dimana jumlah populasi menjadi anggota sampel yaitu sebanyak 41 orang.

Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017, p. 93) Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu, variabel independen dan variabel dependen. Sugiyono (2017, p. 93) mendefinisikan variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) Sedangkan yang dimaksud variabel dependen menurut Sugiyono (2017, p. 93) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah *corporate culture* dan Integritas Karyawan. Adapun variabel dependen yaitu *fraud*.

Menurut Paramita *et al.*, (2021, p. 59) operasional variabel adalah menguraikan variabel secara operasional menurut peneliti dengan mengacu pada pendapat para ahli disertai indikator-indikator variabel termasuk skala pengukuran Pada penelitian ini, alat pengukuran yang digunakan adalah *likert*. Menurut Sugiyono (2017, p. 93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial.

HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN**Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Jumlah Item	rtabel	Instrumen Valid
<i>Corporate Culture</i> (X1)	8	0,316	8
Integritas Karyawan (X2)	5	0,316	5
Pencegahan <i>Fraud</i> (Y)	19	0,316	19

Sumber : Data diolah penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas untuk variabel *Corporate Culture*, Integritas Karyawan dan Pencegahan *Fraud* dengan masing-masing item pernyataan sebanyak 8, 5 dan 19 memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari pada r_{tabel} (0,316). Maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa syarat validitas dalam pengukuran telah terpenuhi.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
<i>Corporate Culture</i> (X1)	0,801	0,06	Reliabel
Integritas Karyawan (X2)	0,619	0,06	Reliabel
Pencegahan <i>Fraud</i> (Y)	0,946	0,06	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis (2023)

Dari *output* uji reliabilitas, *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel diperoleh nilai sebesar 0,801, 0,619 dan 0,946 dari masing-masing total pernyataan sebanyak delapan pernyataan, lima pernyataan, dan 18 pernyataan. Dari kerita nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh menunjukkan lebih besar dari 0,06. Maka berdasarkan hasil uji *cronbach's alpha* tersebut, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan pada penelitian ini dinyatakan reliabel

Uji Asumsi Klasik**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

Keterangan	<i>Corporate Culture</i>	Integritas Karyawan	Pencegahan <i>Fraud</i>
N	41	41	41
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,86	0,98	0,200

Sumber : Data diolah penulis (2023)

Pengujian normalitas data pada penelitian ini, menggunakan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Standar pengambilan keputusan didasarkan pada nilai Asymp. sig. Jika nilai signifikan lebih dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal. Dari output pengujian data, ketiga variabel diperoleh nilai Asymp. Sig yang menunjukkan lebih dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Corporate Culture</i>	0,756	1,323
Integritas Karyawan	0,756	1,323

Sumber : Data diolah penulis (2023)

Penelitian ini terindikasi tidak terjadi multikolinearitas. Hal tersebut didasarkan pada dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai *tolerance* atau nilai VIF. Menurut Sahir (2022, pp. 70–71), jika nilai *tolerance* > 0,10 artinya data ini tidak terjadi multikolinearitas. Atau jika nilai VIF < 10,00 artinya tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan *output* uji multikolinearitas, nilai *tolerance* yang diperoleh adalah 0,756. Nilai 0,317 lebih besar dari 0,10. Adapun nilai VIF yang diperoleh adalah 1,323 yang artinya nilai tersebut kurang dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pengaruh *corporate culture* dan integritas karyawan terhadap pencegahan *fraud* terbebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai Sig.
Corporate Culture	0,405
Integritas Karyawan	0,923

Sumber : Data diolah penulis (2023)

Uji Heterokedastisitas penelitian ini menggunakan metode uji Glejser untuk menguji apakah terjadi kesamaan varian dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah jika nilai sig. antara variabel independen dan variabel residual lebih besar dari 0,05 tidak terjadi heterokedastisitas. Pada *output* tersebut, nilai sig. variabel *Corporate Culture* (X1) sebesar 0,405. Nilai sig. integritas karyawan diperoleh sebesar 0,923 artinya kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa model regresi pengaruh *Corporate Culture* dan Integritas Karyawan terhadap Pencegahan *Fraud* tidak terjadi heteroskedastisitas, dibuktikan dengan nilai sig. yang lebih dari 0,05.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk memprediksi pengaruh dan bentuk hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka untuk menjabarkan hasil dari uji regresi tersebut menggunakan persamaan berikut ini:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2$$

$$Y = -20,776 + 1,411 + 2,238$$

Nilai a sebesar -20,776 menunjukkan konstanta atau keadaan pada saat variabel dependen yaitu Pencegahan *Fraud* (Y) belum dipengaruhi oleh variabel independen yaitu *Corporate Culture* (X1) dan Integritas Karyawan (X2). Jika variabel independen tidak ada, maka variabel dependen tidak mengalami perubahan. Nilai $b_1.x_1$ sebesar 1,411 menunjukkan bahwa variabel *Corporate Culture* (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Pencegahan *Fraud* (Y). Artinya apabila setiap kenaikan satu variabel akan mempengaruhi Pencegahan *Fraud* sebesar 1,411, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini. Sedangkan nilai $b_2.x_2$ sebesar 2,238 menunjukkan bahwa variabel Integritas Karyawan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Pencegahan *Fraud* (Y). Artinya apabila setiap kenaikan satu variabel akan mempengaruhi Pencegahan *Fraud* sebesar 2,238, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Nilai Sig.
<i>Corporate Culture</i>	6,193	2,024	0,000
Integritas Karyawan	5,849	2,024	0,000

Sumber : Data diolah penulis (2023)

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai sig. 0,00 yang mana nilai tersebut kurang dari 0,05. Kemudian diketahui bahwa nilai t_{hitung} 6,193 > nilai t_{tabel} 2,024. Maka disimpulkan bahwa *Corporate Culture* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan *Fraud*. Artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil penelitian ini, sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lisdiono *et al.*, (2023), bahwa *corporate culture* atau budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Jika budaya suatu instansi dinilai, maka strategi pencegahan *fraud* akan semakin baik pula.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai sig. 0,00 yang mana nilai tersebut kurang dari 0,05. Kemudian diketahui bahwa nilai t_{hitung} 5,849 > nilai t_{tabel} 2,024. Maka disimpulkan bahwa Integritas Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan *Fraud*. Artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ayu Az-Zahra *et al.*, 2021) yang menyatakan bahwa integritas karyawan berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Semakin baik integritas karyawan, semakin baik pula pencegahan *fraud* yang dilakukan.

Tabel 7. Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	t_{tabel}	Nilai Sig.
<i>Corporate Culture</i>	71,703	3,245	0,000
Integritas Karyawan			0,000

Sumber : Data diolah penulis (2023)

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai sig. 0,000 yang mana nilai tersebut kurang dari 0,05. F_{hitung} diketahui sebesar 71,703 dan nilai F_{tabel} 3,245, yang artinya nilai F_{hitung} > nilai F_{tabel} . Disimpulkan bahwa *Corporate Culture* dan Integritas Karyawan secara simultan berpengaruh positif terhadap Pencegahan *Fraud*. Artinya H_a diterima dan H_o ditolak.

I. G. A. A. T. Widayani & Wati (2020), bahwa *Corporate Culture* dan Integritas Karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Pencegahan *Fraud*. Maka semakin baik budaya organisasi dan integritas karyawan suatu institusi, akan semakin bagus tingkat pencegahan *fraud*.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 ^a	,791	,780	3,647

Sumber : Data diolah penulis (2023)

Nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,791 atau 79,1%. Hal tersebut diartikan bahwa kemampuan variabel *Corporate Culture* dan Integritas Karyawan mempengaruhi variabel Pencegahan *Fraud* sebesar 79,1%. Sedangkan sisanya 20,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Corporate culture atau budaya organisasi dan integritas karyawan yang baik sangat diperlukan karena menjadi fondasi yang kuat pada keberhasilan institusi. Selain itu dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan kinerja serta reputasi institusi. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. *Corporate culture* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada kantor SAMSAT Kota Sukabumi berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial.
2. Integritas Karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada kantor SAMSAT Kota Sukabumi berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial.

3. *Corporate culture* dan Integritas karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada kantor SAMSAT Kota Sukabumi berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (2021). *Perilaku Organisasional : Handbook Manajemen SDM*.
- Anggara, M. R., Sulindawati, N. L. G. E., & Yasa, I. N. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Internal, Moralitas Individu, dan Integritas Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) pada Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Empiris pada Desa Se-Kabupaten Buleleng). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 11(4), 561–572.
- Ayu Az-Zahra, R. S., Jaelani, A., & Nursi, M. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada PT. Bank KEB Hana Indonesia Wilayah Jakarta. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 2(2), 38–44. <https://doi.org/10.34306/abdi.v2i2.555>
- Budiantoro, SE. M.Ak. Ak. CA. CSP, H., Aprillivia, N. D., & Lapae, K. (2022). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance (Gcg) , Kesadaran Anti-Fraud, Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud). *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship (JOBS)*, 3(1), 28–39. <https://doi.org/10.33476/jobs.v3i1.2474>
- Cahyani, M. R., Ayu, I., Meita, P., Aristanti, P., Putu, A. A., Bagus, G., Susandya, A., Putra, M. D. P., Bagiana, I. K., Ekonomi, F., & Denpasar, U. M. (2022). The Effect Of Competence , Morality , Integrity , Internal Control , And Organizational Culture On Fraud Prevention With Whistleblowing System As Moderating Variables. *Jurnal Mantik*, 6(3).
- Detikjabar. (2022). *KPK Terima 335 Aduan Dugaan Korupsi di Jawa Barat*.
- Eldayanti, N. K. R., Indraswarawati, S. A. P. A., & Yuniasih, N. W. (2020). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Sistem Pengendalian Internal, Integritas Dan Akuntabilitas Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 465–494. <https://doi.org/10.32795/hak.v1i1.787>
- 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. <https://doi.org/10.34010/jemba.v2i2.8575>
- Habudin. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Hikmah, Y. N., Oktaroza, M. L., & Purnamasari, P. (2018). Pengaruh Efektivitas Whistleblowing System dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan (Survei pada Empat Badan Usaha Milik Negara Sektor Transportasi dan Pergudangan di Kota Bandung). *Prosiding Akuntansu*, 4(2), 518–523.
- Irianto, G., & Novianti, N. (2019). *Dealing With Fraud*.
- Lisdiono, P., Salim, M., Ekonomi, F., Indonesia, U., Akuntansi, P. S., Bisnis, F., Bisnis, I., & Bogor, K. (2023). *Pengaruh Good Corporate Governance Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud Pada PT Bank Central Asia Tbk*. 10(3). <https://doi.org/10.37641/jiakes.v11i1.1717>
- Mahardi, D. (2015). *Integritas Bangsa Dulu, Kini, Dan Nanti*.
- Melati, R., Rodiah, S., & Agustiawan. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Proactive Fraud Audit, Whistleblowing, dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Dana BOS. *Accounting and Management Journal*, 6(1), 17–25. <https://journal2.unusa.ac.id/index.php/AMJ/article/view/2378>

- 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. <https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14217>
- Paramita, R. D. W., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Permenpan. (n.d.). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017*.
- Radarsukabumi. (2023). *Oknum Pegawai Samsat Kota Sukabumi Tipu Wajib Pajak*. <https://radarsukabumi.com/berita-utama/oknum-pegawai-samsat-kota-sukabumi-tipu-wajib-pajak/>
- Rinaldi, K., Junaidi, Wardani, H. K., Awom, S. B., Lubis, P. H., Ernayani, R., Flora, H. S., Iskandar, B. A., Wibowo, F. I. S., & Khasanah. (2023). *Pendidikan Anti Korupsi*.
- Sahir, S. H. (2022). *Metode Penelitian*.
- Sari, Y., Yazid, H., & Taqi, M. (2022). The Influence of Independency, Professionalism, and Integrity on Fraud Prevention with Leadership Style As Moderating Variable. *Journal of Applied Business, Taxation and Economics Research*, 1(6), 653–666. <https://doi.org/10.54408/jabter.v1i6.102>
- Setyaningsih, P. R., & Nengzih, N. (2020). Internal control, organizational culture, and quality of information accounting to prevent fraud: Case study from Indonesia's agriculture industry. *International Journal of Financial Research*, 11(4), 316–328. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v11n4p316>
- Soetopo, H. (2016). *Perilaku Organisasi*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Tama, I. F., Wijaya, A. L., & Nurhayati, P. (2022). Pengaruh Whistleblowing System, Peran Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud Pada Rumah Sakit Rujukan Pasien Covid-19 Kota Madiun. *SIMBA: Seminar Inovasi ...*
- Wibowo, A., Ratnawati, Handayani, A. R., Fernando, Z. J., Elizawarda, Indriyanti, D., Hakim, A. L., Kurniadi, Y., Kristianto, J., Karim, A., Rafiqi, Y., Desmarnita, U., Setiawan, E. R., Solin, S. M., & Wijayati, S. (2022). *Pengetahuan Dasar Anti Korupsi Dan Integritas*.
- Widayani, I. G. A. A. T., & Wati, N. W. A. E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Aparatur Desa, dan Integritas Aparatur Terhadap Pencegahan Fraud yang Terjadi dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa. *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, 160–187.
- Wirahadi, I. N. E. D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Aparatur Desa terhadap Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Studi Empiris pada Desa Se-Kecamatan Kuta Utara dan Kuta Selatan). *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, 166–176.
- Wulandari, D. N., & Nuryanto, M. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesadaran Anti-Fraud, Integritas, Independensi, dan Profesionalisme Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, 4(2), 117. <https://doi.org/10.26486/jramb.v4i2.557>