

Pengaruh Whistleblowing System, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Empiris pada Rumah Sakit Kota Pekanbaru)

Trysa Yulvarizal¹ Yuneita Anisma² Mudrika Alamsyah Hasan³

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia^{1,2,3}

Email: trysa.yulvarizal0032@student.unri.ac.id¹ yuneltaanisma@lecturer.unri.ac.id²
mudrika.hasan@lecturer.unri.ac.id³

Abstract

This study aims to analyze the effect of whistleblowing system, internal control, and organizational culture on fraud prevention in hospitals in Pekanbaru City. This research is quantitative research. The data source used is primary data generated from a total of 155 questionnaires with financial managers, internal supervisory units, financial staff, and hospital office employees as respondents. The population in this research is 31 hospitals consisting of type A to type D hospitals in Pekanbaru City. The results of data analysis using the help of the SPSS 30.0 program show that internal control and organizational culture affect fraud prevention in Pekanbaru City Hospitals. This happens because there is good integrity, regular monitoring, and hospital management upholds ethical values. Conversely, the whistleblowing system has no effect on fraud prevention in Pekanbaru City Hospitals. This occurs due to the unavailability of a forum for whistleblowers, lack of support for employees, and employee uncertainty about security when acting as a whistleblower.

Keywords: Internal Control, Organizational Culture, Fraud Prevention, Whistleblowing System

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *whistleblowing system*, pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud* pada Rumah Sakit di Kota Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan merupakan data primer yang dihasilkan dari total 155 kuesioner dengan manajer keuangan, satuan pengawas internal, staff keuangan, dan karyawan office rumah sakit sebagai respondennya. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 rumah sakit yang terdiri dari rumah sakit tipe A hingga tipe D yang ada di Kota Pekanbaru. Hasil analisis data menggunakan bantuan program SPSS 30.0 menunjukkan bahwa pengendalian internal dan budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan fraud pada Rumah Sakit Kota Pekanbaru. Hal ini terjadi karena adanya integritas yang baik, dilakukannya pengawasan secara berkala, serta manajemen rumah sakit menjunjung tinggi nilai-nilai etika. Sebaliknya, whistleblowing system tidak berpengaruh terhadap pencegahan fraud pada Rumah Sakit Kota Pekanbaru. Hal ini terjadi akibat kurangnya dukungan kepada karyawan, serta ketidakyakinan karyawan mengenai keamanan apabila berperan sebagai *whistleblower*.

Kata Kunci: Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Pencegahan *Fraud*, *Whistleblowing system*.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Tindakan kecurangan (*fraud*) masih menjadi topik yang diperbincangkan di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Kecurangan (*fraud*) dapat terjadi di mana saja, baik di pemerintahan maupun di sektor swasta. Tindak kecurangan (*fraud*) dapat dilakukan seorang diri atau secara berkelompok. Mereka yang terlibat dalam tindak kecurangan dapat berasal dari karyawan biasa yang tidak memiliki posisi tinggi hingga orang-orang yang memiliki posisi penting atau posisi tinggi dalam sektor swasta maupun pemerintahan. *Fraud* tidak hanya dilakukan oleh orang dalam perusahaan, tetapi *fraud* juga bisa dilakukan oleh orang di luar perusahaan yang bekerjasama dalam melakukan *fraud*. *Fraud* adalah masalah yang sangat

serius yang dapat mengancam eksistensi dan kredibilitas suatu organisasi. Sangat penting untuk melakukan upaya serius untuk mencegah *fraud* karena dapat merugikan perusahaan secara finansial dan merusak reputasi perusahaan (Soehaditama, 2024). Terdapat kasus kecurangan yang terjadi baru-baru ini di lingkungan rumah sakit, yaitu Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menemukan tindak kecurangan terkait klaim BPJS Kesehatan yang terjadi di tiga rumah sakit. Deputy Pencegahan dan Monitoring KPK, Pahala Nainggolan menyampaikan bahwa rumah sakit itu telah melanggar pidana korupsi. Tiga rumah sakit tersebut merupakan rumah sakit swasta yang berada di Jawa Tengah dan Sumatera. KPK bersama BPJS Kesehatan Kemenkes dan BPKP menelusuri phantom billing atau klaim palsu dan manipulasi diagnosis. Phantom billing merupakan kecurangan dalam bentuk klaim atas layanan yang tidak pernah diberikan, sedangkan manipulasi diagnosis merupakan pemalsuan rekam medis. Terdapat tagihan BPJS terhadap 4.300 kasus fisioterapi di tiga rumah sakit tersebut, tetapi ternyata hanya ada 1.000 kasus fisioterapi yang memiliki catatan medis. Demikian juga dengan katarak, terdapat 39 pasien yang diklaim harus operasi katarak, ternyata hanya ada 14 pasien yang harus dioperasi. “Yang parah ini enggak ada apa-apa (pasiennya ga ada),” katanya. Pahala mengungkapkan, terdapat dugaan adanya kerjasama antara petugas, dokter manajemen untuk melakukan phantom billing tersebut. KPK meyakini, fraud tersebut terjadi tidak hanya di tiga rumah sakit itu saja, melainkan di rumah sakit lainnya seperti RS Pemerintah Daerah, RS di bawah Kemenkes, dan RS swasta lainnya. (rri.co.id).

Fenomena kecurangan lainnya yang terjadi di lingkungan kesehatan atau rumah sakit yaitu adanya kasus tindak pidana korupsi berupa penyelewengan dana insentif tenaga kesehatan pada RSUD Pelabuhanratu, Kabupaten Sukabumi, tahun anggaran 2020 dan 2021. Kasus ini melibatkan Direktur RSUD Pelabuhanratu berinisial DP. Humas Polda Jawa Barat, Kombes Pol Jules Abraham Abast menyampaikan, DP melaksanakan kejahatannya dengan modus mengajukan nama tenaga kesehatan fiktif untuk menerima dana insentif. Guna memuluskan aksinya, DP dibantu oleh SR selaku Kabis Pelayanan RSUD Pelabuhanratu dan WB selaku Subkor Pelayanan dan Pembiayaan Kesehatan RSUD Pelabuhanratu. Dalam pembuatan administrasi pengajuan tersebut, DP dibantu oleh tersangka SR dan WB. Hasil pencairan dari tenaga kesehatan tersebut diminta kembali untuk dikumpulkan dan kemudian dipergunakan untuk uang kas ruangan covid-19. Sebagian uangnya juga dibagi-bagikan kepada tenaga kesehatan dan non tenaga kesehatan di UPTD RSUD Pelabuhanratu, dan adapula yang digunakan untuk kepentingan pribadi. Para tersangka dijerat Pasal 2 ayat (1) dan/atau Pasal 3 Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Mereka terancam pidana penjara maksimal 20 tahun dan denda Rp 1 miliar (Jawapos.com).

Salah satu upaya pencegahan *fraud* yaitu dengan menerapkan *Whistleblowing System*. *Whistleblowing System* adalah sistem pelaporan bagi pelapor baik dari dalam maupun luar perusahaan untuk mengungkapkan tindak kecurangan atau *fraud* yang terjadi atau akan terjadi pada organisasi atau perusahaan. Pelapor pelanggaran (*Whistleblower*) dapat berasal dari pihak internal atau dalam perusahaan seperti karyawan ataupun orang yang bekerja di dalam perusahaan tersebut, namun *whistleblower* juga dapat berasal dari pihak eksternal atau luar perusahaan seperti vendor yang bekerjasama ataupun masyarakat sekitar. Selain *Whistleblowing System* pencegahan *fraud* juga dapat dilakukan dengan meningkatkan pengendalian internal. Peluang bagi individu atau kelompok dalam melakukan tindak kecurangan bisa saja timbul dikarenakan lemahnya pengendalian internal pada suatu organisasi atau perusahaan. Apabila pengendalian internal tidak berjalan dengan baik, maka akan memberikan kesempatan bagi manajemen ataupun karyawan untuk melakukan fraud.

Sistem pengendalian internal terdiri dari serangkaian prosedur dan kebijakan untuk melindungi organisasi dari berbagai risiko dan memberikan keyakinan atas tercapainya tujuan organisasi. Sistem pengendalian internal berperan penting dalam mencegah individu ataupun kelompok dari melakukan tindak kecurangan dalam organisasi.

Upaya pencegahan *fraud* juga dapat dibantu oleh budaya organisasi yang baik. Karena biasanya *fraud* yang terjadi pada sebuah perusahaan itu tidak jauh dari kebiasaan individu atau kelompok dalam perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk membangun budaya organisasi yang menjunjung nilai-nilai kejujuran, integritas, dan etika yang tinggi. Apabila perusahaan dapat menerapkan budaya organisasi yang baik, maka manajemen ataupun karyawan cenderung akan bertindak dengan benar dan menghindari untuk berbuat kecurangan. Budaya organisasi yang baik dan kuat dapat meminimalisir risiko terjadi tindakan *fraud* yang dilakukan oleh manajemen ataupun karyawan dalam perusahaan. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wardah et. al (2022) tentang Pengaruh *Whistleblowing System, Internal Control, Leadership* dan Budaya Organisasi Terhadap *Fraud Prevention*. Terdapat 2 perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan pertama yaitu mengenai populasi sampel, populasi penelitian ini adalah seluruh rumah sakit yang ada di Pekanbaru. Perbedaan kedua terletak pada variabel independen, dimana pada penelitian ini terdiri dari 3 variabel independen yaitu *Whistleblowing System, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi*.

Theory of Planned Behavior (TPB)

Menurut Theory of Planned Behavior (TPB), kinerja seseorang dalam melakukan perilaku tertentu ditentukan oleh niatnya untuk melakukan perilaku tersebut. Teori ini mendefinisikan suatu niat seseorang dalam berperilaku dilatarbelakangi oleh 3 faktor, yaitu attitude toward the behavior (sikap mengarah pada perilaku), subjective norm (norma subjektif), dan perceived behavioral control (kontrol perilaku) (Ajzen, 1991).

Pencegahan Fraud (Fraud Prevention)

Pencegahan fraud adalah sistem atau proses yang bertujuan untuk menghilangkan peluang tindakan fraud yang akan terjadi dengan menerapkan manajemen risiko fraud, meningkatkan pengendalian internal, serta tata kelola organisasi atau perusahaan yang jujur. Fraud prevention berperan sebagai penghalang yang kuat terhadap seseorang yang ingin mencoba melakukan tindak kecurangan.

Whistleblowing System

Whistleblowing system adalah sistem untuk mengungkapkan tindakan yang melibatkan pelanggaran hukum, perilaku tidak etis, atau tindakan lain yang berpotensi merugikan organisasi atau perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan. Pengungkapan tersebut dilakukan oleh individu ataupun kelompok dalam perusahaan ataupun luar perusahaan kepada pimpinan perusahaan agar pelanggaran yang dilaporkan dapat ditindaklanjuti.

Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan direksi, manajemen, dan anggota dari suatu organisasi atau perusahaan, yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan yang berkaitan dengan operasi, pelaporan, dan kepatuhan. Tujuan dari pengendalian internal adalah untuk membantu manajemen mengendalikan organisasi dengan lebih baik dan memberikan kemampuan tambahan kepada dewan direksi untuk mengawasi pengendalian internal.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, kepercayaan, norma, dan perilaku kebiasaan yang diterima dan diterapkan oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Budaya ini mencakup segala sesuatu yang memengaruhi perilaku dan sikap karyawan, mulai dari cara berkomunikasi, cara pengambilan keputusan, hingga cara menyelesaikan masalah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 rumah sakit yang terdiri dari rumah sakit tipe A hingga tipe D yang ada di Kota Pekanbaru. Sumber data yang digunakan merupakan data primer yang dihasilkan dari total 155 kuesioner dengan manajer keuangan, satuan pengawas internal, staff keuangan, dan karyawan office rumah sakit sebagai respondennya. Kuesioner diukur dengan skala likert 1-5 yaitu poin 1 = sangat tidak setuju, poin 2 = tidak setuju, poin 3 = netral, poin 4 = setuju, dan poin 5 = sangat setuju. Whistleblowing System (X1), Pengendalian Internal (X2), dan Budaya Organisasi (X3) akan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Alat pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 30.0.

Pencegahan Fraud (*Fraud Prevention*)

Fraud prevention merupakan tindakan meliputi kebijakan, prosedur, dan komunikasi yang paling proaktif untuk melawan fraud. Indikator pengukuran dalam variabel ini adalah (1) Membangun budaya kejujuran dan budaya etis yang tinggi; (2) Mengevaluasi proses dan pengendalian anti-fraud; (3) Mengembangkan proses pemantauan yang tepat.

Whistleblowing System

Whistleblowing System merupakan bagian dari pengendalian suatu organisasi untuk mencegah kecurangan. Indikator pengukuran dalam variabel ini adalah (1) Aspek Struktural; (2) Aspek Operasional; (3) Aspek Perawatan.

Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah proses yang dibentuk dengan tujuan memberikan jaminan mengenai pencapaian tujuan yang berkaitan dengan operasi, pelaporan dan kepatuhan. Indikator pengukuran dalam variabel ini adalah (1) Lingkungan Pengendalian; (2) Manajemen Risiko; (3) Aktivitas Pengendalian; (4) Informasi dan Komunikasi; (5) Monitoring.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang menjadi ciri khas dari suatu organisasi dan dianut oleh seluruh bagiannya. Indikator pengukuran dalam variabel ini adalah (1) Model peran yang visible; (2) Komunikasi harapan-harapan etis; (3) Pelatihan etis; (4) Hukum bagi tindakan etis; (5) Mekanisme perlindungan etika.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Whistleblowing System</i>	131	18	30	24,48	3,431
Pengendalian Internal	131	59	85	72,15	6,873
Budaya Organisasi	131	22	30	26,14	2,439

Pencegahan <i>Fraud</i>	131	35	50	42,56	4,408
-------------------------	-----	----	----	-------	-------

Sumber: *Output SPSS 30.0, 2025*

Berdasarkan hasil uji analisis statistik deskriptif di atas, dapat digambarkan distribusi yang didapat oleh peneliti adalah:

1. *Whistleblowing System*. Variabel *Whistleblowing System* mempunyai nilai *minimum* sebesar 18 dan nilai *maximum* sebesar 30. Selanjutnya nilai *mean* jawaban responden terhadap pernyataan tentang *whistleblowing system* sebesar 24,48 dan nilai standar deviasi sebesar 3,431. Hasil tersebut menunjukkan nilai mean (24,48) lebih besar dari nilai standar deviasi (3,431), artinya data variabel *whistleblowing system* memiliki persebaran yang kecil di sekitar rata-rata, sehingga kondisi ini mencerminkan bahwa data relatif homogen dengan variasi yang rendah.
2. Pengendalian Internal. Variabel Pengendalian Internal mempunyai nilai *minimum* sebesar 59 dan nilai *maximum* sebesar 85. Selanjutnya nilai *mean* jawaban responden terhadap pernyataan tentang pengendalian internal sebesar 72,15 dan nilai standar deviasi sebesar 6,873. Hasil tersebut menunjukkan nilai mean (72,15) lebih besar dari nilai standar deviasi (6,873), artinya data variabel pengendalian internal memiliki persebaran yang kecil di sekitar rata-rata, sehingga kondisi ini mencerminkan bahwa data relatif homogen dengan variasi yang rendah.
3. Budaya Organisasi. Variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai *minimum* sebesar 22 dan nilai *maximum* sebesar 30. Selanjutnya nilai *mean* jawaban responden terhadap pernyataan tentang budaya organisasi sebesar 26,14 dan nilai standar deviasi sebesar 2,439. Hasil tersebut menunjukkan nilai mean (26,14) lebih besar dari nilai standar deviasi (2,439), artinya data variabel budaya organisasi memiliki persebaran yang kecil di sekitar rata-rata, sehingga kondisi ini mencerminkan bahwa data relatif homogen dengan variasi yang rendah.
4. Pencegahan Fraud. Variabel Pencegahan Fraud mempunyai nilai *minimum* sebesar 35 dan nilai *maximum* sebesar 50. Selanjutnya nilai *mean* jawaban responden terhadap pernyataan tentang pencegahan fraud sebesar 42,56 dan nilai standar deviasi sebesar 4,408. Hasil tersebut menunjukkan nilai mean (42,56) lebih besar dari nilai standar deviasi (4,408), artinya data variabel pencegahan fraud memiliki persebaran yang kecil di sekitar rata-rata, sehingga kondisi ini mencerminkan bahwa data relatif homogen dengan variasi yang rendah.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Whistleblowing System</i>	1.	0,763	0,1716	Valid
	2.	0,811		Valid
	3.	0,812		Valid
	4.	0,756		Valid
	5.	0,860		Valid
	6.	0,760		Valid
Pengendalian Internal	1.	0,623	0,1716	Valid
	2.	0,598		Valid
	3.	0,689		Valid
	4.	0,627		Valid
	5.	0,709		Valid
	6.	0,760		Valid
	7.	0,702		Valid
	8.	0,604		Valid
	9.	0,630		Valid

	10.	0,576		Valid
	11.	0,593		Valid
	12.	0,654		Valid
	13.	0,677		Valid
	14.	0,632		Valid
	15.	0,749		Valid
	16.	0,727		Valid
	17.	0,590		Valid
Budaya Organisasi	1.	0,601	0,1716	Valid
	2.	0,673		Valid
	3.	0,682		Valid
	4.	0,596		Valid
	5.	0,757		Valid
	6.	0,662		Valid
Pencegahan <i>Fraud</i>	1.	0,638	0,1716	Valid
	2.	0,663		Valid
	3.	0,757		Valid
	4.	0,771		Valid
	5.	0,708		Valid
	6.	0,601		Valid
	7.	0,783		Valid
	8.	0,738		Valid
	9.	0,680		Valid
	10.	0,701		Valid

Sumber: Output SPSS 30.0, 2025

Pengujian validitas terhadap tiap item kuesioner menggunakan pendekatan *Corrected-Item Total Correaltion* menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan tabel uji validitas di atas diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan setiap item pernyataan pada variabel whistleblowing system, pengendalian internal, budaya organisasi, dan pencegahan fraud dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
<i>Whistleblowing System</i>	0,881	Reliabel
Pengendalian Internal	0,916	Reliabel
Budaya Organisasi	0,736	Reliabel
Pencegahan <i>Fraud</i>	0,886	Reliabel

Sumber: Output SPSS 30.0, 2025

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,70. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa tiap variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$, maka dapat disimpulkan bahwa tiap variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

N			Unstandardized Residual
			131
Normal Parameters	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		3,67825175
	Absolute		0,52

Most Extreme Differences	Positive		0,52
	Negative		-0,29
Test Statistic			0,52
Asymp. Sig. (2-tailed)			0,200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		0,526
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,513
		Upper Bound	0,539

Sumber: *Output SPSS 30.0, 2025*

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Asymp Sig 2 tailed* yang diperoleh yaitu 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Whistleblowing System</i>	1,000	1,000
	Pengendalian Internal	0,907	1,102
	Budaya Organisasi	0,907	1,102

a. Dependent Variable: Pencegahan *Fraud*

Sumber: *Output SPSS 30.0, 2025*

Model regresi yang tidak terjadi gejala multikolinearitas yaitu apabila nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF (Variance Inflation Factors)* < 10. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10., maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Residual	
Sperman's rho	<i>Whistleblowing System</i>	Sig. (2-tailed)	0,899
	Pengendalian Internal	Sig. (2-tailed)	0,975
	Budaya Organisasi	Sig. (2-tailed)	0,749

Sumber: *Output SPSS 30.0, 2025*

Metode yang digunakan untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini yaitu metode *Spearman Rank*. Model regresi yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yaitu apabila nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) > 0,05. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tiap variabel memiliki nilai Sig. (2-tailed) > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11,137	4,886		2,279	0,024
	<i>Whistleblowing System</i>	0,006	0,095	0,004	0,058	0,954
	Pengendalian Internal	0,151	0,050	0,235	3,025	0,003
	Budaya Organisasi	0,781	0,140	0,432	5,556	<0,001

a. Dependent Variable: Pencegahan *Fraud*

Sumber: *Output SPSS 30.0, 2025*

Berdasarkan tabel hasil uji analisis regresi linear berganda, angka *unstandardized coefficients beta* diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,137 + 0,006X_1 + 0,151X_2 + 0,781X_3 + e$$

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,551 ^a	0,304	0,287	3,721

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, *Whistleblowing System*, Pengendalian Internal

Sumber: *Output SPSS 30.0, 2025*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R² untuk variabel *whistleblowing system*, pengendalian internal, dan budaya organisasi dapat menjelaskan pencegahan fraud pada rumah sakit yang ada di Kota Pekanbaru sebesar 0,287 atau 28,7%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	767,481	3	255,827	18,472	<0,001 ^b
	Residual	1.758,840	127	13,849		
	Total	2.526,321	130			

a. Dependent Variable: Pencegahan *Fraud*

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, *Whistleblowing System*, Pengendalian Internal

Sumber: *Output SPSS 30.0, 2025*

Kriteria pengujian simultan yaitu apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima. Diperoleh nilai F_{tabel} pada penelitian ini sebesar 3,07. Berdasarkan tabel hasil uji F di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18,472 $> F_{tabel}$ (3,07) dan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,001 $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti secara statistik variabel *whistleblowing system*, pengendalian internal, dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud pada rumah sakit yang ada di Kota Pekanbaru.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11,137	4,886		2,279	0,024
	<i>Whistleblowing System</i>	0,006	0,095	0,004	0,058	0,954
	Pengendalian Internal	0,151	0,050	0,235	3,025	0,003
	Budaya Organisasi	0,781	0,140	0,432	5,556	<0,001

a. Dependent Variable: Pencegahan *Fraud*

Sumber: *Output SPSS 30.0, 2025*

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak, jika nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada nilai signifikan $< 0,05$. Pada penelitian ini hasil perhitungan t_{tabel} diperoleh nilai sebesar 1,97867. Berdasarkan tabel hasil uji t maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian internal dan budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*, sedangkan variabel *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

Pembahasan

Pengaruh *Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud*

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa penelitian ini tidak mendukung hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa *whistleblowing system* memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,058 < t_{tabel}$ (1,97867), nilai signifikansi sebesar $0,954 > 0,05$, serta nilai koefisien regresi sebesar 0,006. Hasil tersebut membuktikan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang artinya hipotesis ditolak, sehingga variabel *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada Rumah Sakit yang ada di Kota Pekanbaru. Berdasarkan statistik deskriptif jawaban responden, variabel *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada Rumah Sakit yang ada di Kota Pekanbaru disebabkan karena kurangnya dukungan dari manajemen kepada karyawan untuk melaporkan tindakan pelanggaran peraturan, serta ketidakpercayaan karyawan mengenai keamanan atau perlindungan bagi *whistleblower* atau pelapor. Hal tersebut kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, manajemen belum menyadari peran penting dari *whistleblowing system* dalam mengungkap dan mencegah berbagai bentuk kecurangan, korupsi, dan pelanggaran lainnya. Kedua, terdapat kekhawatiran bahwa *whistleblowing system* dapat disalahgunakan untuk menyebarkan laporan palsu atau fitnah yang dapat merusak nama baik individu atau organisasi. Penyalahgunaan *whistleblowing system* tersebut bertujuan untuk kepentingan pribadi *whistleblower* atau membalas dendam terhadap karyawan lain. Ketiga, kurangnya kepastian jaminan keamanan bagi pelapor atau *whistleblower*. Penelitian ini mendukung penelitian Yulientinah dan Mukhlisa (2024), Welly et. al., (2024), dan Wardah et. al (2022) yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Pada penelitian Yulientinah dan Mukhlisa (2024) dijelaskan bahwa *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* dikarenakan masih banyak individu yang merasa kurang yakin mengenai jaminan keamanan dan perlindungan untuk pelapor pelanggaran, meskipun pemerintah sudah mengesahkan Undang-Undang Perlindungan Saksi dan Korban. Karena hal tersebut, banyak dari mereka memilih untuk tidak berperan sebagai *whistleblower*.

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa pengendalian internal memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,025 > t_{tabel}$ (1,97867), nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, serta nilai koefisien regresi sebesar 0,151. Hasil tersebut membuktikan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang artinya hipotesis diterima, sehingga variabel pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada Rumah Sakit yang ada di Kota Pekanbaru. Berdasarkan statistik deskriptif jawaban responden, butir pernyataan yang mendapat nilai tinggi yaitu "Di tempat saya bekerja memiliki integritas yang baik dan nilai etika dalam pencapaian tujuan" dilanjutkan dengan pernyataan "Pemantauan dan pengawasan dilakukan secara periodik untuk dapat meminimalisir hal yang tidak diinginkan terjadi". Hal tersebut menunjukkan bahwa pengendalian internal Rumah Sakit yang ada di Kota Pekanbaru telah memiliki integritas yang baik dan telah melakukan pengawasan dan pemantauan (*monitoring*) pengendalian internal secara berkala. Artinya, setiap karyawan menyampaikan informasi secara lengkap dan akurat, memiliki tanggung jawab terhadap setiap tindakan dan keputusan yang diambil dan bersedia menanggung konsekuensi jika terjadi kesalahan atau pelanggaran, serta setiap karyawan menghormati dan mengikuti semua hukum, peraturan,

kebijakan, serta prosedur yang berlaku. Pengendalian internal pada rumah sakit harus dipantau secara berkala agar terciptanya lingkungan pengendalian yang transparan, akuntabel, dan mencegah yang tidak diinginkan terjadi. Penelitian ini mendukung penelitian Anlilua dan Rusmita (2023), Wardah et. al (2022), dan Mersa et. al (2021) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan fraud. Pada penelitian Wardah et. al (2022) dijelaskan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan fraud dikarenakan pengelola wisata mangrove melakukan pemantauan berkala guna mengurangi risiko-risiko yang tidak diinginkan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Berdasarkan tabel 5.12, dapat dilihat bahwa budaya organisasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $5,556 > t_{tabel}$ (1,97867), nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, serta nilai koefisien regresi sebesar 0,781. Hasil tersebut membuktikan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang artinya hipotesis diterima, sehingga variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada Rumah Sakit yang ada di Kota Pekanbaru. Berdasarkan statistik deskriptif jawaban responden, butir pernyataan yang mendapat nilai tinggi yaitu "Tidak pernah mengizinkan perilaku tidak etis atau ilegal untuk memenuhi tujuan bisnis". Artinya, manajemen rumah sakit berkomitmen untuk menjalankan kegiatan bisnis dengan cara yang etis, beroperasi secara jujur dan transparan berperan dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat serta mendukung terciptanya lingkungan bisnis yang sehat. Selain itu, manajemen rumah sakit juga menjunjung tinggi nilai-nilai etika pada setiap karyawan sehingga manajemen rumah sakit tidak pernah mengizinkan perilaku tidak etis dalam mencapai tujuan bisnis. Dengan menolak perilaku tersebut, artinya manajemen rumah sakit melindungi diri mereka dari dampak negatif yang berpotensi merugikan organisasi. Dengan terciptanya budaya organisasi yang baik maka dapat meminimalisir risiko terjadi tindakan *fraud* yang dilakukan oleh manajemen ataupun karyawan dalam perusahaan. Penelitian ini mendukung penelitian Fajariyah dan Carolina (2023), Simbolon dan Kutandi (2022), Suharto (2020), dan Setiawan et. al (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Pada penelitian Fajariyah dan Carolina (2023) dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* dikarenakan anggota pokdarwis di ekowisata mangrove dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab berdasar pada pemikiran etis yang telah diterapkan dalam dirinya, sehingga hal tersebut dapat mencegah terjadinya kecurangan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesimpulan yang dapat diambil yaitu: (1) *Whistleblowing System* tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada Rumah Sakit yang ada di Kota Pekanbaru dikarenakan kurangnya dukungan dari manajemen kepada karyawan untuk melaporkan tindakan pelanggaran peraturan; (2) Pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada Rumah Sakit yang ada di Kota Pekanbaru. Hal ini dikarenakan adanya integritas yang baik dan dilakukannya pengawasan dan pemantauan secara berkala sehingga dapat mencegah terjadinya *fraud*; (3) Budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada Rumah Sakit yang ada di Kota Pekanbaru. Hal tersebut dikarenakan manajemen rumah sakit sangat menjunjung tinggi nilai-nilai etika pada setiap karyawan, artinya manajemen rumah sakit melindungi diri mereka dari dampak negatif yang berpotensi merugikan organisasi. Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan yaitu dalam proses

penyebaran kuesioner, peneliti membutuhkan waktu sekitar 2 sampai 4 minggu lebih untuk mendapatkan konfirmasi dari pihak rumah sakit terkait perizinan penyebaran kuesioner dan pengisian kuesioner, sehingga waktu penelitian cukup panjang. Oleh karena itu, saran untuk peneliti selanjutnya adalah: (1) Menambah variabel independen yang dapat mempengaruhi pencegahan fraud, seperti good corporate governance, moralitas individu, kepatuhan pelaporan keuangan, kompetensi sumber daya manusia, dan sebagainya; (2) Peneliti selanjutnya mungkin dapat menggunakan metode wawancara yaitu proses tanya jawab yang dilakukan secara langsung antara peneliti dan responden. Dengan metode wawancara, memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam dan detail mengenai pandangan, pengalaman, dan perasaan responden. Ini sangat berguna untuk memahami konteks dan nuansa yang tidak dapat ditangkap melalui metode lain.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE (2024) 'Association of Certified Fraud Examiners The Nations Occupational Fraud 2024 :A Report To The Nations', Association of Certified Fraud Examiners, pp. 1–106.
- Ajzen, I. (1991). *The Theory of planned behavior*. Organizational Behavior and Human Decision Processes.
- Akhyaar, K. et al. (2022) 'Pengaruh Kepatuhan Pelaporan Keuangan, Sistem Pengendalian Internal Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud Pengelolaan Dana Desa', KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi, 13(2), pp. 202–217. Available at: <https://doi.org/10.22225/kr.13.2.2022.202-217>.
- Anlilua, P. and Rusmita, S. (2023) 'Pengaruh Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal, Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud', Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi UNTAN (KIAFE) 2023, 1(3), pp. 34–48.
- Aprilia, S. (2023). *Pengaruh Whistleblowing System, Moralitas Individu, Integritas Aparatur, Lingkungan Pengendalian Dan Danksi Pidana Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Studi Kasus pada Aparatur Desa di Kecamatan Kuantan Hilir)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Arens, A.A. et al. (2014) *Auditing and Assurance Services, Auditing and Assurance Services: An Integrated Approach* 16th ed.
- COSO (2012) 'Internal Control—Integrated Framework'.
- Destiyana, A., Yassarah, F.S. and Machdar, N.M. (2024) 'Pengaruh Good Corporate Governance, Pengendalian Internal, dan Whistleblowing System terhadap Pencegahan Fraud', InisiatifJurnal Ekonomi,Akuntansi dan Manajemen, 3(3), pp. 27–39. Available at: <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v3i3.2528>.
- Direktur RSUD Palabuhanratu Korupsi Dana Covid-19, Modusnya Ajukan Insentif Nakes Fiktif. 2024. <https://www.jawapos.com/kasuistika/015159589/direktur-rsud-palabuhanratu-korupsi-dana-covid-19-modusnya-ajukan-insentif-nakes-fiktif> (Diakses Oktober 2024)
- Fajariyah, D., & Carolina, A. (2023). Pengaruh Religiusitas, Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud Pada Ekowisata Mangrove. 07(01), 78–87.
- Fathoni, A.H., Salsabilah, J. and Machdar, N.M. (2024) 'Pengaruh Whistleblowing System dan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Fraud', Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi, 2(2), pp. 99–110. Available at: <https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v2i2.1815>.
- Fauzi, M. Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing System, Budaya Organisasi, Dan Integritas Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengadaan Alat Pelindung Diri (Apd) Dengan Leadership Sebagai Variabel Moderasi (Bachelor's thesis, FEB UIN JAKARTA).
- Gumelar, T.M. and Shauki, E.R. (2020) 'Pencegahan Fraud Pada Pengelolaan Dana Organisasi: Perspektif Theory of Planed Behavior', Jurnal ASET (Akuntansi Riset), 12(1), pp. 176–200. Available at: <https://doi.org/10.17509/jaset.v12i1.23963>.

- Gustarina, D., Azmi, Z., & Murialti, N. (2021, July). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan pada Rumah Sakit Kota Pekanbaru. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi* (Vol. 1, pp. 9-19).
- Hidayat, A.I. and Afriyenti, M. (2023) 'Jea 1,2', 5(3), pp. 1053-1064.
- Indahsari, R. (2018). Niat Individu Melakukan Whistleblowing: Theory of Planned Behavior dan Prosocial Behavior Theory. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 6(2).
- 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*, 1(1), pp. 66-76. Available at: <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.7>.
- Melinda, D., Nurhayati, E. and Purnama, D. (2023) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, Proactive Fraud Audit Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Bos', *Jurnal Riset Keuangan dan Akuntansi*, 9(1), pp. 196-206. Available at: <https://doi.org/10.25134/jrka.v9i1.8265>.
- Mersa, N.A., Sailawati and Malini, N.E.L. (2021) 'Pengaruh Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan', *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 14(1), pp. 85-92. Available at: <https://doi.org/10.35143/jakb.v14i1.4613>.
- Putri, D.S. and Wahyuni, P.D. (2024) 'The Effect of Internal Audit, Internal Control and Audit Committee on Fraud Prevention (Case Study at Bank Mandiri Jakarta Tanjung Priok Area)', *Journal of Economics, Bussiness and Management Issues*, 2(2), pp. 139-148. Available at: <https://doi.org/10.47134/jebmi.v2i2.284>.
- Rahmadani, S. and Sugiarto (2023) 'Pengaruh Pengendalian Internal Dan Good Corporate Governance Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris pada Pemerintahan Desa di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak)', *STIE Cendekia Karya Utama*, pp. 47-64.
- Riyanto, R.F. and 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), pp. 105-122. Available at: <https://doi.org/10.25105/jmat.v9i2.12922>.
- Saaniyaturohmah, T. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Whistleblowing System, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Pencegahan Fraud. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1-19.
- Setiawan, R., Andreas, & Nasrizal. (2020). The Effect of Leadership Style, Quality of Staff and Organisational Culture on the Prevention of Fraud: Effectiveness of Internal Control As a Moderating Variable (a Study on the State Owned Banks in Pekanbaru). *Bilancia : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(3), 322-329.
- Simbolon, A.Y. and Kuntadi, C. (2022) 'Pengaruh Penerapan Akuntansi Forensik, Whistle Blowing System, Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud (Literature Review Akuntansi Forensik)', *Jurnal Economina*, 1(4), pp. 849-860. Available at: <https://doi.org/10.55681/economina.v1i4.191>.
- Singleton, T. W., & Singleton, A. J. (2010). *Fraud auditing and forensic accounting* (Vol. 11). John Wiley & Sons.
- Soehaditama, J.P. (2024) 'The Influence of Organizational Culture and the Role of Internal Audit on Fraud Prevention', *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 4(6), pp. 738-743. Available at: <https://doi.org/10.38035/dijefa.v4i6.2212>.

- Soraya, N. R. (2021). Pengaruh Karakteristik Personal, Efektivitas Struktur Pengendalian, Budaya Etis Organisasi Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Fraud Di Pemerintah Desa (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Cetakan ke-3.
- Suharto, S. (2020) 'the Effect of Organizational Culture, Leadership Style, Whistleblowing Systems, and Know Your Employee on Fraud Prevention in Sharia Banking', *Asia Pacific Fraud Journal*, 5(1), p. 108. Available at: <https://doi.org/10.21532/apfjournal.v5i1.141>.
- Syafira, H., & Chairiri, A. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal , Whistleblowing , Dan Ethical Leadership Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Empiris Pada Kantor Perwakilan Bpkp Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Accounting*, 12(3), 1–13.
- Tiga Rumah Sakit Lakukan Kecurangan BPJS Puluhan Miliar. 2024. <https://www.rri.co.id/hukum/851457/tiga-rumah-sakit-lakukan-kecurangan-bpjs-puluhan-miliar> (Diakses Oktober 2024)
- Tuanakotta, T. M. (2010). Akuntansi forensik dan audit investigatif. Jakarta: Salemba Empat, 431.
- Wahyudi (2021) 'Pengaruh Moralitas Individu, Kompetensi Aparatur, Sistem Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Empiris Pada Pemerintah Desa di Kecamatan Bathin Solapan Kabupaten Bengkalis)', Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau [Preprint].
- Wardah, Z., Carolina, A. and Wulandari, A. (2022) 'Pengaruh Whistleblowing System, Internal Control, Leadership dan Budaya Organisasi terhadap Fraud Prevention', *Nominal Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 11(2), pp. 233–247. Available at: <https://doi.org/10.21831/nominal.v11i2.49346>.
- Welly et al. (2024) 'Implementation of Internal Control, Good Corporate Governance and Whistleblowing System for Fraud Prevention', *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 07(06), pp. 3126–3136. Available at: <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i6-09>.
- Yulientinah, D.S. and Mukhlisa, V.H. (2024) 'Pengaruh Whistleblowing System Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung', *Land Journal*, 5(2), pp. 255–268. Available at: <https://doi.org/10.47491/landjournal.v5i2.3600>