

**PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN  
MENGENAI WHISTLEBLOWING SYSTEM  
TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD  
DENGAN PERILAKU ETIS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA PT PAGILARAN**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

**VREDY OCTAVIARI NUGROHO**

**11412144006**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
JURUSAN PENDIDIKAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2015**

**PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN  
MENGENAI WHISTLEBLOWING SYSTEM  
TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD  
DENGAN PERILAKU ETIS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA PT PAGILARAN**

Oleh:  
Vredy Octaviari Nugroho  
11412144006

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud*, (2) Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Perilaku Etis, (3) Pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan *Fraud*, (4) Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal komparatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Pagilaran. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Direksi PT Pagilaran. Sebelum penelitian dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen yang melibatkan 30 karyawan PT. Perkebunan Tambi Wonosobo. Alat uji prasyarat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linearitas dan uji heteroskesdastisitas. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dan Uji Sobel (*Sobel Test*).

Hasil uji hipotesis menunjukkan: (1) Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh signifikan positif terhadap Pencegahan *Fraud*, hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas signifikansi 0,004 ( $<0,05$ ), (2) Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh signifikan positif terhadap Perilaku Etis, hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas signifikansi 0,018 ( $<0,05$ ), (3) Perilaku Etis berpengaruh signifikan positif terhadap Pencegahan *Fraud*, hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas signifikansi 0,004 ( $<0,05$ ), (4) Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* tidak berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis, hal ini dibuktikan dengan nilai t penelitian  $1,6825 < t$  tabel (2,042).

Kata Kunci : Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System*, Perilaku Etis, Pencegahan *Fraud*.

**PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN  
MENGENAI WHISTLEBLOWING SYSTEM  
TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD  
DENGAN PERILAKU ETIS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA PT PAGILARAN**

**SKRIPSI**

Oleh:

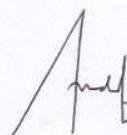
**VREDY OCTAVIARI NUGROHO  
NIM 11412144006**

Telah disetujui dan disahkan  
Pada tanggal 13 Maret 2015

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Akuntansi  
Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui

Dosen Pembimbing



Andian Ari Istiningrum, M.Com  
NIP. 19800902 200501 2 001

## LEMBAR PENGESAHAN

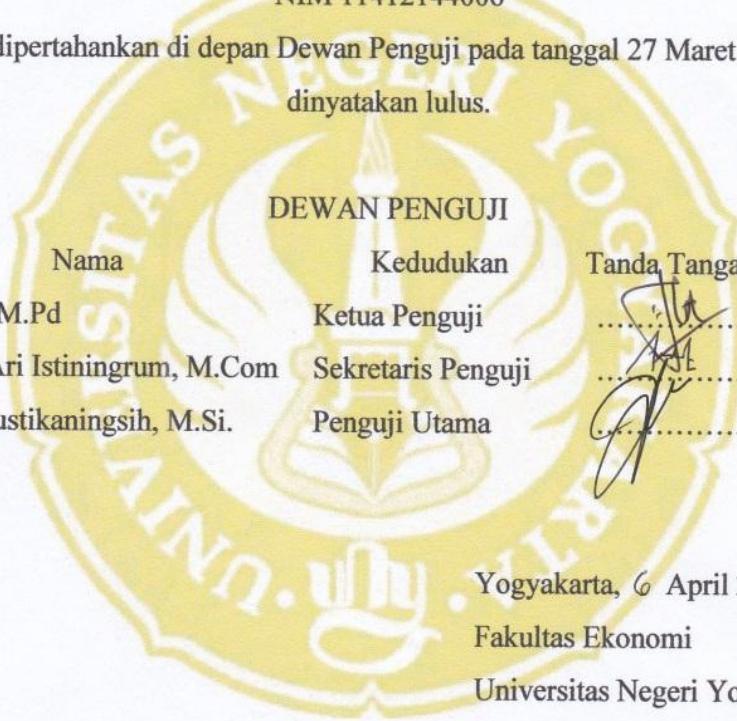
Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN  
MENGENAI WHISTLEBLOWING SYSTEM  
TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD  
DENGAN PERILAKU ETIS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA PT PAGILARAN**  
yang disusun oleh:

**VREDY OCTAVIARI NUGROHO**

NIM 11412144006

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 27 Maret 2015 dan  
dinyatakan lulus.



Yogyakarta, 6 April 2015

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Vredy Octaviari Nugroho

NIM : 11412144006

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

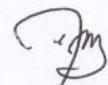
Judul Skripsi : **PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI  
WHISTLEBLOWING SYSTEM TERHADAP  
PENCEGAHAN FRAUD DENGAN PERILAKU ETIS  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT  
PAGILARAN**

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya pendapat yang ditulis diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan kutipan dengan tulisan karya ilmiah yang lazim.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan dari pihak manapun.

Yogyakarta, 27Maret 2015

Penulis



Vredy Octaviari N.

NIM. 11412144006

## **MOTTO**

“ Mengerjakan skripsi itu baik, tetapi menyelesaikan skripsi itu jauh lebih baik.”

(Annies Baswedan.)

”Ilmu walau masih sedikit harus dibagi-bagi, karena masih sedikit maka harus belajar lagi.”

(Fauzi A. N.)

“Hidup hanya perlu 3 hal, yaitu dijalani, dinikmati, dan disyukuri.”

(Vredy O. N.)

## **PERSEMPAHAN**

Tulisan sederhana ini saya persembahkan untuk :

1. Ibu Bagiyati, Ibuku tercinta yang telah mengandung, melahirkan, membesarkan, dan mendidik dengan penuh kasih. Terima kasih Ibu atas rasa sayangmu dan doa yang selalu engkau panjatkan untuk masa depanku yang lebih baik.
2. Bapak Wakimah, seorang bapak yang sangat dibanggakan oleh semua anak-anaknya, seorang bapak yang menjadi panutan terbaik dalam keluarga, seorang bapak yang akan selalu ada di hati anggota keluarganya, terimakasih bapak atas semua doa dan pengorbananmu.
3. Mas Verry Aji Kurniawan, seorang kakak yang selalu memberikan semangat, bimbingan, perhatian, dan kasih sayang kepada adiknya dalam menjalani kehidupan.

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillahhiro bil' alamin segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala karunia, rahmat, hidayah, serta inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan *Fraud* Dengan Perilaku Etis Sebagai Variabel Intervening” dengan lancar, baik, dan tepat waktu. Penulis sangat menyadari sepenuhnya, tanpa adanya bimbingan dari berbagai pihak, Tugas Akhir Skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik dan benar. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd, M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi UNY yang telah memberikan izin penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Sukirno, Ph.D., Ketua Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Ibu Dhyah Setyorini, M.Si. Ak., Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
5. Bapak Mahendra Adhi Nugroho, M.Sc., Pembimbing Akademik Program Studi Akuntansi kelas B 2011.
6. Ibu Andian Ari Istiningrum, M.Com., selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan banyak saran serta pengarahan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi.

7. Ibu Adeng Pustikaningsih, M.Si., selaku dosen narasumber yang telah memberikan koreksi dan pendapatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Dosen Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama ini.
9. Ibu Yulianti, Bapak Teguh, Ibu Ninin, dan segenap karyawan Kantor Direksi PT. Pagilaran yang telah bersedia menjadi responden penelitian sehingga dapat memperlancar proses penyusunan skripsi ini.
10. Segenap karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Tambi Wonosobo yang telah bersedia menjadi responden uji coba instrumen penelitian sehingga dapat memperlancar proses penyusunan skripsi ini.
11. Ayah, Ibu, kakak, dan seluruh keluarga serta kerabat tercinta yang telah memberikan dukungan, doa, semangat dalam penulisan skripsi ini.
12. Meylina Herdianti, yang selalu memberikan doa, motivasi, semangat, tenaga, dan pemikiran dalam penyusunan skripsi ini.
13. Pradipha, Shinta, Khanifan, Agum, Toriq, Solichin, Nanda, Faisal, Rendy, Nita, Nurwiyati, Zulfikar, dan seluruh keluarga besar Akuntansi B 2011 terimakasih atas segalanya.
14. Semua sahabat dan keluarga kecil “SKK *Family*”, Bayu, Fauzi, Surya, Afri, Feri, Imam, Handy yang selalu memberikan motivasi, hiburan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
15. Semua sahabat “SURAM”, Tiara, Bayu, Ilham, Angga, Felina yang selalu memberikan motivasi dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.

16. Semua sahabat KKN ND1 Desa Pesu, David, Riska, Fitra, Mbak Widya, Mbak Evril, Tria, Doddie, Muhsin, Titik, Mir'a yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.

Harapan peneliti semoga apa yang terkandung dalam penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 27Maret 2015

Penulis,



Vredy Octaviari N.

NIM 11412144006

## DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN .....	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Pembatasan Masalah .....	10
D. Rumusan masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Manfaat Penelitian .....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS .....	14
A. Kajian Pustaka.....	14

1. Pencegahan <i>Fraud</i> .....	14
2. Perilaku Etis .....	23
3. Persepsi Karyawan Mengenai <i>Whistleblowing System</i> .....	28
B. Penelitian yang Relevan .....	45
C. Kerangka Berpikir .....	49
D. Paradigma Penelitian .....	52
E. Hipotesis Penelitian .....	53
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>54</b>
A. Desain Penelitian .....	54
1. Jenis Penelitian .....	54
2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	54
B. Definisi Operasional Variabel .....	54
C. Sampel dan Populasi .....	56
D. Teknik Pengumpulan Data .....	57
E. Instrumen Penelitian .....	58
1. Uji Validitas .....	60
2. Uji Reliabilitas .....	63
F. Teknik Analisis Data .....	65
1. Statistik Deskriptif .....	65
2. Uji Asumsi Klasik .....	67
3. Uji Hipotesis .....	68
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>76</b>
A. Deskripsi Data Umum .....	76

1. Data Umum .....	76
2. Gambaran Umum Perusahaan .....	77
3. Karakteristik Responden .....	80
B. Deskripsi Data Khusus.....	82
C. Analisis Data .....	91
1. Uji Normalitas .....	91
2. Uji Linearitas .....	93
3. Uji Heteroskedastisitas .....	94
D. Uji Hipotesis .....	94
E. Pembahasan.....	100
F. Keterbatasan Penelitian.....	106
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>107</b>
A. Kesimpulan .....	107
B. Saran.....	109
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>111</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>115</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Skor Skala Likert dengan Pernyataan Positif.....	58
2. Skor Skala <i>Likert</i> dengan Pernyataan Negatif .....	58
3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	59
4. Hasil Uji Validitas Instrumen Persepsi Karyawan Mengenai <i>Whistleblowing System</i> .....	61
5. Hasil Uji Validitas Instrumen Perilaku Etis.....	62
6. Hasil Uji Validitas Instrumen Pencegahan <i>Fraud</i> .....	63
7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	64
8. Pengembalian Kuesioner .....	80
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	81
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	82
11. Distribusi Frekuensi Persepsi Karyawan Mengenai <i>Whistleblowing</i> <i>System</i> .....	85
12. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Persepsi Karyawan Mengenai <i>Whistleblowing System</i> .....	86
13. Distribusi Frekuensi Perilaku Etis .....	87
14. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Perilaku Etis .....	88
15. Distribusi Frekuensi Pencegahan <i>Fraud</i> .....	90
16. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Pencegahan <i>Fraud</i> .....	91
17. Hasil Uji Linearitas .....	93

18. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	94
19. Rangkuman Hasil Analisis Hipotesis 2 .....	95
20. Rangkuman Hasil Analisis Hipotesis 1 .....	96
21. Rangkuman Hasil Hipotesis 3 .....	97

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	52
2. Diagram Jalur Struktural .....	69
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	81
4. Grafik Hasil Uji Normalitas .....	92
5. Diagram Model Jalur II .....	99

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	116
2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel .....	123
3. Data Hasil Penelitian .....	133
4. Deskripsi Data Penelitian .....	136
5. Uji Asumsi Klasik .....	143
6. Uji Hipotesis.....	148
7. Surat Keterangan Penelitian .....	151

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Semakin banyaknya kasus kecurangan yang terjadi di dalam perusahaan, seperti kasus Worldcom dan Enron, telah mendorong berbagai perusahaan dan asosiasi usaha untuk berupaya guna mencegah kecurangan tersebut. Penerapan GCG yang baik dan pengendalian internal yang efektif adalah solusinya.

Kecurangan (*fraud*) merupakan perbuatan tidak jujur yang menimbulkan potensi kerugian nyata terhadap perusahaan atau karyawan perusahaan atau orang lain, tetapi tidak sebatas pada korupsi, pencurian uang, pencurian barang, penipuan, pemalsuan. Juga termasuk dalam perbuatan ini adalah pemalsuan, penyembunyian atau penghancuran dokumen/laporan, atau menggunakan dokumen palsu untuk keperluan bisnis, atau membocorkan informasi perusahaan kepada pihak eksternal perusahaan. Kecurangan seperti ini biasanya dilakukan oleh karyawan di dalam perusahaan atau organisasi.

Pada sektor publik maupun swasta telah banyak ditemui kasus-kasus kecurangan terutama kasus korupsi. *Transparency International* memaparkan mengenai Indeks Persepsi Korupsi (IPK) yang mengukur tingkat korupsi suatu negara pada tahun 2013 dengan hasil skor antara 0-100. Dimana indeks tersebut semakin mendekati skor nol, maka semakin tinggi tingkat korupsi yang ada pada suatu negara. Sebaliknya, jika skor mendekati ke angka 100, maka semakin rendah tingkat korupsi pada suatu negara, yang artinya negara

tersebut dapat dikatakan sangat bersih. Berdasarkan hasil survei terhadap 177 negara, Indonesia mendapatkan skor IPK yang sama pada tahun 2012, yaitu 32. Sehingga tingkat korupsi di Indonesia dapat dikatakan masih tinggi, karena jauh dari skor 100.

Terdapat 2 jenis *fraud* yaitu *fraud against organization* dan *fraud behalf of organization*. *Fraud behalf of organization* adalah jenis kecurangan yang dilakukan untuk kepentingan perusahaan. Kecurangan ini juga dikenal dengan istilah *management fraud* atau *financial statement fraud*. Tujuan dari kecurangan ini adalah mengelabuhi para *stakeholder* yang merupakan pengguna laporan keuangan. Sedangkan *fraud against organization* yaitu kecurangan yang dilakukan dengan cara menyalahgunakan aset seperti kecurangan yang dilakukan oleh karyawan (*occupational fraud*). Kecurangan ini akan sangat merugikan organisasi yang bersangkutan. Meskipun kebanyakan kecurangan ini berupa pencurian aset organisasi oleh karyawan, akan tetapi kecurangan dalam hal ini dapat juga berupa tindakan kecurangan lain yang dilakukan seorang karyawan yang dapat merugikan organisasi yang bersangkutan. (Mark Zimbelman, dkk dan AICPA, 2007)

Menurut Joseph T Wells (1997) ada tiga penyebab terjadinya *occupational fraud* yang digambarkan dalam *fraud triangle*. Pertama, *Opportunity* (kesempatan) yaitu seorang individu atau kelompok melakukan *fraud* karena adanya kesempatan. Kesempatan ini biasanya terjadi karena adanya kelonggaran mengenai aturan yang ada sehingga seseorang dapat menggunakan kelonggaran tersebut untuk melakukan *fraud*. Kedua, *Pressure*

(tekanan) yaitu *fraud* yang dilakukan oleh seorang individu akibat adanya tekanan dari pihak - pihak tertentu. Tekanan ini biasanya datang dari lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja pelaku. Ketiga, *Rationalization* (rasionalisasi) yaitu *fraud* yang terjadi karena adanya pola pikir atau rasionalisasi dari pelaku yang menganggap bahwa tindakan *fraud* tersebut benar dengan alasan tertentu.

Menurut Arens (2008), ada tiga unsur untuk mencegah *fraud* yang salah satunya dengan menerapkan budaya jujur dan etika yang tinggi. Cara yang paling efektif untuk mencegah dan menghalangi kecurangan adalah dengan mengimplementasikan program serta pengendalian anti kecurangan, yang didasarkan pada nilai-nilai inti yang dianut perusahaan. Nilai-nilai semacam itu menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku dan ekspektasi yang dapat diterima, bahwa pegawai dapat menggunakan nilai itu untuk mengarahkan tindakan mereka. Nilai-nilai ini membantu menciptakan budaya jujur dan etika yang menjadi dasar bagi tanggung jawab pekerjaan karyawan dan mendorong karyawan dalam berperilaku etis.

Arens, lebih lanjut mengemukakan bahwa dalam menerapkan budaya jujur dan etika yang tinggi harus menciptakan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang positif dapat diwujudkan dengan mengimplementasikan program *whistleblowing* bagi karyawan untuk melaporkan pelanggaran atas kode perilaku.

Pernyataan Arens tersebut senada dengan pernyataan Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012) yang menyatakan bahwa untuk mendorong perilaku

etis karyawan, perusahaan harus berusaha melakukan berbagai upaya di antaranya dengan mengadakan seminar, mengadakan lokakarya, mengadakan program latihan, menyediakan konsultan, menciptakan mekanisme perlindungan bagi karyawan (*whistleblower protection*) untuk mengungkapkan praktik-praktik tidak etis dan pelanggaran (*whistleblowing*), dan menciptakan iklim yang sehat secara etis bagi para karyawannya.

Sistem *whistleblowing* dibentuk oleh Komite Audit perusahaan dan berdasarkan peraturan OJK Nomor: IX .1.5 yang wajibkan Komite Audit untuk menangani pengaduan, dan *Sarbanes-Oxley Act of 2002 Section 310* tentang *Public Company Audit Committee* yang mengharuskan Komite Audit untuk menerima, menelaah, dan menindaklanjuti pengaduan yang berkaitan dengan masalah akuntansi, pengendalian internal, dan auditing, dengan tetap menjaga kerahasiaan identitas pelapor. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mendekripsi, meminimalisir dan kemudian menghilangkan kecurangan atau penipuan yang dilakukan pihak internal organisasi.

Sistem pelaporan pelanggaran atau yang biasa disebut dengan *Whistleblowing System* merupakan wadah bagi seorang *whistleblower* untuk mengadukan kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan pihak internal organisasi. Sistem ini bertujuan untuk mengungkap *fraud* yang dapat merugikan organisasi dan mencegah *fraud* yang lebih banyak lagi.

Pengertian umum dari *whistleblower* itu sendiri adalah seseorang yang melaporkan suatu tindakan melawan hukum, terutama korupsi atau *fraud*, di dalam organisasi atau institusi tempat ia bekerja. Orang ini biasanya

mempunyai data atau bukti yang memadai terkait tindakan yang melawan hukum tersebut. Peran *whistleblower* sangatlah penting dalam mengungkap suatu tindakan melawan hukum di dalam internal organisasi.

Peran *whistleblower* sebagai salah satu bentuk pengawasan kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan *whistleblower* dapat diperankan oleh siapa saja yang mengetahui tindak kecurangan dalam organisasi. Namun, banyak orang yang takut untuk mengadukan tindak kecurangan, karena tak sedikit risiko yang harus dihadapi, bahkan sulit dihindari dan solusinya mereka lebih memilih untuk diam. Mulai dari ancaman terlapor pada dirinya maupun keluarganya dan ancaman pemecatan. Jaminan keamanan dan perlindungan hukum terhadap *whistleblower* juga sudah ada sejak tahun 2006 dengan lahirnya UU 13/2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Hal tersebut merupakan salah satu pendorong atau motivasi seseorang untuk menjadi *whistleblower*.

Survey yang dilakukan oleh *Institute of Business Ethics* (2007) menyimpulkan bahwa satu di antara empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, tetapi lebih dari separuh (52%) dari yang mengetahui terjadinya pelanggaran tersebut tetap diam dan tidak berbuat sesuatu. Keengganan untuk melaporkan pelanggaran yang diketahui dapat diatasi melalui penerapan *Whistleblowing System* yang efektif, transparan, dan bertanggung jawab. Sistem ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat partisipasi karyawan dalam melaporkan pelanggaran.

Dengan adanya *Whistleblowing System* di dalam sebuah perusahaan, sangat penting untuk mengawasi kinerja internal. Pengawasan tak cukup hanya dilakukan oleh atasan dan audit internal, tetapi sesama karyawan pun secara tidak langsung juga saling mengawasi satu sama lain. Selain mengawasi kinerja, karyawan juga dapat melaporkan tindak pelanggaran yang dilakukan oleh teman sesama karyawan beserta buktinya melalui *Whistleblowing System* yang langsung terhubung pada atasan atau Komite Audit yang bertanggung jawab atas sistem pengendalian internal organisasi. Selanjutnya, Komite Audit akan menerima, menelaah, dan menindaklanjuti pengaduan tersebut, serta akan merahasiakan identitasnya dan memberikan jaminan keamanan dan perlindungan serta *reward* atas keberaniannya dalam melaporkan tindak pelanggaran. Artinya si pelapor tidak akan menderita kerugian apapun.

*Whistleblowing System* yang efektif akan mendorong partisipasi masyarakat dan karyawan perusahaan untuk lebih berani bertindak untuk mencegah terjadinya *fraud* dan korupsi dengan melaporkannya ke pihak yang dapat menanganiinya. Artinya, *whistleblowing system* mampu untuk mengurangi budaya “diam” menuju ke arah budaya “kejujuran dan keterbukaan.” Menurut Yunus (2011), *whistleblowing system* merupakan salah satu metode dalam mendorong penegakan etika perusahaan dan mendorong perilaku etis karyawan, atau sebagai salah satu sarana pencegahan tindakan yang tidak beretika dan perilaku curang yang berdampak merugikan bagi perusahaan.

Terkait dengan usaha penerapan *good corporate governance* dan termasuk di dalamnya pemberantasan korupsi, suap, dan tindakan *fraud* lainnya, penelitian dari berbagai institusi, seperti *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD), *Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE) dan *Global Economic Crime Survey* (GECS) menyimpulkan bahwa salah satu cara yang paling efektif untuk mencegah dan memerangi *fraud* adalah melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*). Oleh karena itu, penyelenggaraan *whistleblowing system* yang efektif perlu digalakkan di setiap organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik. (KNKG, 2008)

Adapun studi empiris terdahulu yang dilakukan Irvandly (2014) yang berjudul Pengaruh Penerapan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan pada studi kasus yang diteliti yaitu pada PT Coca-Cola Amatil Indonesia SO Bandung. Hasil Penelitiannya adalah bahwa penerapan *whistleblowing system* berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Sedangkan besar pengaruh penerapan *whistleblowing system* dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap pencegahan kecurangan sebesar 16,3%. Jadi semakin baik penerapan *whistleblowing system* di suatu perusahaan, maka semakin tinggi tingkat pencegahan kecurangan.

Nur Ratri Kusumastuti (2012) meneliti mengenai Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku tidak etis berpengaruh signifikan terhadap

kecenderungan kecurangan akuntansi. Semakin rendah perilaku tidak etis karyawan, maka akan semakin rendah kecenderungan kecurangan, atau dengan kata lain semakin tinggi perilaku etis karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat pencegahan kecurangan. Menurut Yunus (2011), pegawai yang berperilaku etis dan menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan tempat ia bekerja akan mencegah perusahaan dari perilaku curang dari pegawai maupun pesaing.

Penelitian ini dilakukan di PT Pagilaran, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan, perindustrian, perdagangan, konsultasi dan agrowisata. Menurut Direktorat Jenderal Perkebunan, PT Pagilaran merupakan Perkebunan Besar Swasta Nasional (PBSN). Perkebunan perusahaan dikelola oleh Yayasan Faperta Gama Fakultas Pertanian Universitas Gadjah Mada, yang memiliki Kantor Pusat/Kantor Direksi beralamat di Jl. Faridan M. Noto No. 11 Yogyakarta. Perusahaan mempunyai beberapa lokasi perkebunan dan unit produksi yang terletak di Kabupaten Pekalongan, Kabupaten Batang, Kabupaten Banjarnegara, dan Kabupaten Kulonprogo.

Perusahaan sudah menerbitkan kode perilaku karyawan yang berbentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pedoman ini merupakan perjanjian atau kesepakatan antara perusahaan dengan para karyawan, agar tercipta hubungan yang harmonis diantara keduanya. Di dalam PKB terdapat peraturan mengenai kewajiban dan larangan karyawan beserta sanksi yang diberikan jika melanggar aturan-aturan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan, kecurangan yang dilakukan oleh karyawan PT Pagilaran masih sering terjadi. Salah satunya adalah

*lapping*, yaitu kecurangan yang dilakukan dengan menyalahgunakan penerimaan kas untuk sementara waktu atau secara permanen. Hal ini dapat menghambat arus kas perusahaan, sehingga mengganggu aktivitas bisnis perusahaan.

Pada PT Pagilaran belum diterapkan *whistleblowing system*. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan, hal ini dikarenakan adanya beberapa karyawan yang masih mempunyai jalinan keluarga, yang artinya masih ada hubungan sedarah mengingat sejarah perusahaan bermula dari perkebunan milik rakyat yang masih dalam jalinan keluarga. Salah satu alasan inilah yang menyebabkan karyawan menjadi enggan untuk melaporkan kecurangan yang dilakukan rekan kerjanya jika rekannya tersebut mempunyai hubungan sedarah dengannya. Karyawan tersebut tentu tidak menginginkan keluarganya sendiri mendapatkan sanksi dari perusahaan, walaupun ia melakukan kecurangan. Perilaku ini yang menjadikan karyawan tersebut menghiraukan nilai-nilai etisnya, dan membiarkan kecurangan tersebut tetap terjadi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System Pencegahan Fraud dengan Perilaku Etis sebagai Variabel Intervening pada PT Pagilaran.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Tingginya tindakan *fraud* yang dilakukan pihak internal suatu organisasi atau perusahaan oleh individu atau kelompok di dalam organisasi atau perusahaan tersebut.
2. Rendahnya karyawan atau pihak internal perusahaan untuk melaporkan tindakan *fraud* karena merasa takut akan risiko terburuk yang akan menimpanya, sehingga memilih untuk tetap diam.
3. Belum adanya penerapan *whistleblowing system* pada PT Pagilaran.
4. Masih adanya tindakan *fraud* yang kerap terjadi pada PT Pagilaran.
5. Beberapa karyawan atau pegawai PT Pagilaran yang masih dalam keterkaitan keluarga, sehingga karyawan mengabaikan nilai-nilai etisnya dengan tidak mengungkapkan kecurangan yang dilakukan rekannya yang masih memiliki hubungan sedarah.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka untuk mendapatkan hasil yang terfokus dan menghindari penafsiran yang tidak diinginkan atas hasil penelitian, peneliti membatasi pada faktor yang mendorong perilaku etis dan pencegahan *fraud* yaitu persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system*. Hal ini dikarenakan *whistleblowing system* merupakan sistem yang memfasilitasi karyawan untuk melaporkan tindakan *fraud*, yang artinya

seorang karyawan menginginkan lingkungan kerjanya bebas dari tindakan *fraud*. Sistem ini dapat membuat sesama karyawan menjadi saling mengawasi, sehingga karyawan harus patuh dengan kode perilaku perusahaan, yang dapat diartikan karyawan harus berperilaku etis. Karyawan yang berperilaku etis tidak akan melanggar kode perilaku perusahaan, sehingga karyawan menjadi enggan untuk melakukan tindakan *fraud*.

#### **D. Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini akan dirumuskan dalam bentuk pertanyaan, sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* pada PT Pagilaran?
2. Bagaimana pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Perilaku Etis karyawan pada PT Pagilaran?
3. Bagaimana pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan *Fraud* pada PT Pagilaran?
4. Bagaimana pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis pada PT Pagilaran?

## **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Persepsi Karyawan mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* pada PT Pagilaran.
2. Untuk mengetahui pengaruh Persepsi mengenai *Whistleblowing System* terhadap Perilaku Etis pada PT Pagilaran.
3. Untuk mengetahui pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan *Fraud* pada PT Pagilaran.
4. Untuk mengetahui pengaruh Persepsi Karyawan mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis pada PT Pagilaran.

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan konseptual bagi civitas akademika dan dapat menjadi referensi mengenai persepsi *whistleblowing system* dan perilaku etis terhadap pencegahan *fraud*. Selain itu penulis mengharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan kajian penelitian – penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan pencegahan *fraud*.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Manfaat dari penelitian ini bagi peneliti adalah menambah pemahaman tentang Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* Terhadap Perilaku Etis dan Pencegahan *Fraud* pada PT Pagilaran.

### b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan manajemen PT Pagilaran untuk membuat dan mengaplikasikan *whistleblowing system* untuk lebih mendorong perilaku etis karyawan sehingga dapat mencegah terjadinya *fraud* pada perusahaan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Pencegahan *Fraud***

###### **a. Pengertian Pencegahan *Fraud***

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, definisi dari pencegahan adalah suatu proses atau upaya untuk menolak atau menahan sesuatu agar tidak terjadi. Pencegahan dilakukan untuk mencegah sesuatu tidak terjadi, yang biasanya sesuatu tersebut adalah hal yang tidak baik, maka harus dicegah.

Pengertian kecurangan yang dikemukakan oleh IAPI (2011) dalam Standar Profesional Akuntan Publik adalah suatu tindakan yang berakibat terjadinya salah saji dalam laporan keuangan. Terdapat dua macam salah saji, yaitu:

- 1) Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan adalah salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabuhi pemakai laporan keuangan;
- 2) Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aset (sering kali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan), berkaitan dengan pencurian aset perusahaan yang

berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan di Indonesia.

Mark Zimbelman (2006: 7) mengemukakan dalam bukunya “*Fraud Examination*” menyatakan bahwa:

*Fraud is a generic term, and embraces all the multifarious means which human ingenuity can devise, which are resorted to by one individual, to get an advantage over another by false representation. No definite and invariable rule can be laid down as a general preposition in defining fraud, as it includes surprise, trickery, cunning and unfair ways by which another is cheated. The only boundaries defining it are those which limit human knavery.*

Dari pengertian *fraud* menurut Mark Zimbelman, *fraud* adalah istilah umum, dan mencakup semua cara dimana kecerdasan manusia dipaksakan dilakukan oleh satu individu untuk dapat memperoleh manfaat dari orang lain dengan representasi yang salah. Tidak ada kepastian dan aturan yang dapat ditetapkan sebagai proporsi yang umum dalam mendefinisikan penipuan, karena mencakup kejahatan yang mengejutkan, tipu daya, cara-cara licik dan tidak adil oleh kecurangan yang lain. Hanya batas-batas yang mendefinisikan itu adalah orang-orang yang membatasi kejujuran manusia.

Kecurangan, singkatnya, adalah sebuah representasi yang salah atau penyembunyian fakta-fakta yang material untuk memengaruhi seseorang agar mau ambil bagian dalam suatu hal yang berharga.

*Institute of Internal Auditors* (IIA) menyebutkan bahwa kecurangan meliputi serangkaian tindakan-tindakan tidak wajar dan ilegal yang

sengaja dilakukan untuk menipu. Tindakan tersebut dapat dilakukan untuk keuntungan ataupun kerugian organisasi dan oleh orang-orang di luar maupun di dalam organisasi (Sawyer, 2003).

Dengan demikian, pencegahan *fraud* adalah suatu upaya atau usaha untuk menolak atau menahan segala bentuk *fraud* atau perbuatan curang yang dilakukan pegawai yang berdampak merugikan bagi organisasi/perusahaan. Pencegahan dilakukan agar kecurangan dalam perusahaan tidak terjadi, sehingga cita-cita perusahaan akan tercapai dan membuat reputasi perusahaan menjadi lebih baik.

b. Indikator Pencegahan Kecurangan

*Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) dalam Tuanakotta (2007) menggambarkan *occupational fraud* dalam bentuk *fraud tree*. *Occupational Fraud* mempunyai 3 cabang utama yaitu:

1) Korupsi

Korupsi adalah bagian dari *fraud* yang dilakukan karyawan perusahaan karena melakukan kegiatan yang tidak sesuai dengan standar operasional organisasi dengan tujuan mendatangkan keuntungan bagi kepentingan pribadi. Menurut Sumarwani (2011), korupsi adalah kerusakan atau kebobrokan, yang artinya menunjukkan keadaan atau perbuatan yang buruk dan disangkutkan pada ketidakjujuran seseorang terhadap keuangan.

Korupsi dalam konteks pembahasan ini adalah konflik kepentingan, suap, pemberian ilegal, dan pemerasan.

a) Konflik Kepentingan

Konflik kepentingan terjadi ketika karyawan, manajer, dan eksekutif suatu organisasi atau perusahaan memiliki kepentingan pribadi terhadap transaksi yang bertujuan untuk menambah keuntungan pribadi dan berdampak merugikan terhadap perusahaan.

b) Suap

Suap merupakan penawaran, pemberian, penerimaan/permohonan sesuatu dengan tujuan untuk mempengaruhi pembuat keputusan dalam membuat keputusan bisnis yang berdampak pada keuntungan pribadi.

c) Pemberian Ilegal

Pemberian ilegal hampir sama dengan suap, tetapi pemberian ilegal ini bukan untuk mempengaruhi keputusan bisnis, namun hanya sebuah permainan. Orang yang memiliki pengaruh akan diberikan hadiah yang mahal atas pengaruh yang dia berikan dalam kesepakatan bisnis. Hadiah diberikan setelah kesepakatan selesai.

d) Pemerasan

Pemerasan dalam hal ini adalah pemerasan secara ekonomi, yang pada dasarnya merupakan lawan dari suap. Contohnya, penjual menawarkan untuk memberi suap/hadiah pada pembeli yang memesan produk dari perusahaan.

## 2) Penyalahgunaan Aset

Maksud dari penyalahgunaan aset adalah pengambilan aset perusahaan secara ilegal atau tidak sah dan melawan hukum.

*Fraud* dalam penyalahgunaan aset dapat berupa:

- a) *Lapping*, merupakan perbuatan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan dengan menggunakan uang yang didapatkan dari hasil tagihan piutang. Uang tersebut tidak disetorkan pada perusahaan terlebih dahulu namun digunakan untuk kepentingan pribadi karyawan. Pada saat ada pembayaran piutang yang berikutnya, uang akan disetorkan ke perusahaan dengan seakan-akan merupakan hasil pembayaran piutang sebelumnya.
- b) *Kitting* atau penggelapan dana, di mana adanya bentuk penggelembungan dana, atau adanya dana mengambang. Dana mengambang adalah dana yang ditarik dari suatu bank, kemudian disetorkan ke bank lainnya, ditarik lagi dan disetorkan lagi, begitu dan begitu seterusnya. Bergerak dan terus menerus bergerak sehingga tidak berhenti pada satu bank saja. Dana yang dimaksud dalam kecurangan ini adalah dana perusahaan.
- c) *Skimming*, atau penjarahan, di mana uang dijarah sebelum dicatat dalam pembukuan perusahaan. Dengan kata lain, dana diambil sebelum adanya pembukuan.

### 3) Kecurangan Laporan Keuangan

*Fraud* laporan keuangan adalah bentuk kecurangan yang dilakukan oleh manajemen dalam bentuk salah saji material laporan keuangan yang merugikan investor dan kreditor. Pembuatan laporan keuangan dilakukan oleh manajemen perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan adanya dorongan untuk menyajikan laporan keuangan yang sengaja dibuat indah untuk mendapatkan sinyal positif dari investor dan kreditor sehingga tertarik menanamkan modal. Padahal laporan keuangan tersebut mengandung unsur *fraud* dalam penyusunan prediksi tingkat keuntungan yang diharapkan investor dan kreditor tidak sesuai sehingga dapat merugikan. Menurut Gusnardi (2013) kecurangan jenis ini dapat dikategorikan dalam:

- a) *Timing difference*, mencatat waktu transaksi berbeda atau lebih awal dari waktu transaksi yang sebenarnya.
- b) *Fictitious revenues*, menciptakan pendapatan yang sebenarnya tidak terjadi.
- c) *Canceled liabilities and expense*, yaitu menyembunyikan kewajiban-kewajiban perusahaan agar laporan keuangan perusahaan terlihat bagus.
- d) *Improper disclosure*, yaitu perusahaan tidak melakukan pengungkapan atas laporan keuangan secara cukup dengan

maksud untuk menyembunyikan kecurangan-kecurangan yang terjadi.

- e) *Improper asset valuation*, penilaian yang tidak wajar atau tidak sesuai dengan prinsip akuntansi yang berterima umum atas aset perusahaan dengan tujuan meningkatkan pendapatan dan menurunkan biaya.

Sebuah *fraud* terjadi bukan tanpa alasan. Arens (2008) mengemukakan bahwa terdapat tiga kondisi sebagai penyebab kecurangan, atau yang biasa dikenal sebagai segitiga kecurangan, yaitu:

- a. Insentif/Tekanan

Manajemen atau pegawai lain merasakan insentif atau tekanan untuk melakukan kecurangan.

- b. Kesempatan

Situasi yang membuka kesempatan bagi manajemen atau pegawai untuk melakukan kecurangan.

- c. Sikap/Rasionalisasi

Ada sikap, karakter, atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan manajemen atau pegawai untuk melakukan tindakan yang tidak jujur, atau mereka berada dalam lingkungan yang cukup menekan yang membuat mereka merasionalisasi tindakan yang tidak jujur.

Untuk membantu manajemen perusahaan dalam upaya mengurangi risiko kecurangan, AICPA menerbitkan *Management Antifraud Programs*

*and Controls: Guidance to Help Prevent, Deter, and Detect Fraud*

(Program dan Pengendalian Antikecurangan: Pedoman untuk Membantu Mencegah, Menghalangi, dan Mendeteksi Kecurangan). Pedoman ini mengidentifikasi tiga unsur, yaitu:

a. Budaya Jujur dan Etika yang Tinggi.

1) Menetapkan *Tone at The Top*

Manajemen dan dewan direksi bertanggung jawab untuk menetapkan *tone at the top* terhadap perilaku etis dalam perusahaan. Melalui tindakan dan komunikasinya, manajemen dapat menunjukkan bahwa perilaku yang tidak jujur dan tidak etis tidak akan dibiarkan, sekalipun hasilnya menguntungkan perusahaan.

2) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif

Tempat kerja yang positif dapat mendongkrak semangat kerja karyawan, yang dapat mengurangi kemungkinan karyawan melakukan kecurangan terhadap perusahaan. Banyak perusahaan telah menerapkan mekanisme *whistleblowing* untuk melaporkan pelanggaran aktual atau yang dicurigai atau pelanggaran yang potensial atas kebijakan etika.

3) Mempekerjakan dan Mempromosikan Pegawai yang Tepat

Seorang pegawai sebelum dipekerjakan dan dipromosikan harus dilakukan pengecekan terlebih dahulu, mulai dari pendidikan, riwayat pekerjaan, serta referensi tentang karakter dan integritas.

4) Pelatihan

Semuai pegawai baru harus dilatih tentang ekspektasi perusahaan terkait perilaku etis pegawai.

5) Konfirmasi

Sebagian besar perusahaan mengharuskan pegawainya untuk secara periodik mengonfirmasikan tanggung jawabnya mematuhi kode perilaku.

6) Disiplin

Pegawai harus mengetahui bahwa mereka akan dimintai pertanggungjawaban jika tidak mengikuti kode perilaku perusahaan.

b. Tanggung Jawab Manajemen untuk Mengevaluasi Risiko Kecurangan.

Manajemen bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan mengukur risiko kecurangan, mengambil langkah-langkah untuk mengurangi risiko kecurangan yang teridentifikasi, serta memantau pengendalian internal yang mencegah dan mendeteksi kecurangan.

c. Pengawasan oleh Komite Audit.

Untuk meningkatkan kemungkinan bahwa setiap upaya oleh manajemen senior untuk melibatkan pegawai dalam melakukan atau menutupi kecurangan dapat segera terungkap, pengawasan harus mencakup pelaporan langsung temuan-temuan penting oleh audit internal kepada Komite Audit; laporan periodik oleh pejabat etika

tentang *whistleblowing*; dan laporan lain tentang tidak adanya perilaku etis atau kecurangan yang dicurigai.

## 2. Perilaku Etis

### a. Pengertian Perilaku Etis

Menurut Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert dalam Hesti (2012) perilaku etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik. Perilaku etis ini dapat menentukan kualitas individu (karyawan) yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diperoleh dari luar yang kemudian menjadi prinsip yang dijalani dalam bentuk perilaku.

Menurut Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert dalam Hesti (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku etis adalah sebagai berikut:

#### 1) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Dengan demikian budaya organisasi adalah nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi yang diwujudkan dalam bentuk sikap perilaku pada organisasi.

## 2) Kondisi Politik

Kondisi politik merupakan rangkaian asas atau prinsip, keadaan, jalan, cara atau alat yang akan digunakan untuk mencapai tujuan. Pencapaian itu dipengaruhi oleh perilaku-perilaku individu atau kelompok guna memenuhi hak dan kewajibannya.

## 3) Perekonomian Global

Perekonomian global merupakan kajian tentang pengurusan sumber daya materi individu, masyarakat, dan negara untuk meningkatkan kesejahteraan hidup manusia. Perekonomian global merupakan suatu ilmu tentang perilaku dan tindakan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang bervariasi dan berkembang dengan sumber daya yang ada melalui pilihan-pilihan kegiatan produksi, konsumsi, dan atau distribusi.

Perilaku etis dalam perusahaan dapat tercipta dengan adanya pengendalian internal dari pihak manajemen perusahaan. Pengendalian internal memegang peranan penting dalam organisasi untuk meminimalisir terjadinya *fraud* dan pengendalian internal yang efektif (*Whistleblowing System*) akan menutup peluang terjadinya perilaku tidak etis (Fauwzi, 2011).

Menurut Arens (2008: 108) prinsip-prinsip etis dibagi menjadi 6 prinsip, yaitu:

1) Tanggung Jawab

Dalam mengembangkan tanggung jawabnya sebagai profesional, para anggota harus melaksanakan pertimbangan profesional dan moral yang sensitif dalam semua aktivitas mereka.

2) Kepentingan Publik

Para anggota (karyawan) harus menerima kewajiban untuk bertindak sedemikian rupa agar dapat melayani kepentingan publik, serta menunjukkan komitmennya dan profesionalisme.

3) Integritas

Untuk mempertahankan dan memperluas kepercayaan publik, para anggota harus melaksanakan seluruh tanggung jawab profesionalnya dengan tingkat integritas yang tinggi.

4) Objektivitas dan Independensi

Anggota harus mempertahankan objektivitas dan bebas dari konflik kepentingan dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya.

5) Keseksamaan

Anggota harus mempertahankan standar teknis dan etika profesi, terus bekerja keras meningkatkan kompetensi dan mutu jasa yang diberikannya, serta melaksanakan tanggung jawab profesional dan sesuai dengan kemampuan terbaiknya.

#### 6) Ruang Lingkup dan Sifat Jasa

Anggota yang berpraktik bagi publik harus memperhatikan prinsip-prinsip Kode Perilaku Profesional dalam menentukan ruang lingkup dan sifat jasa yang akan disediakan.

#### b. Indikator Perilaku Etis

AICPA dalam Arens (2008:442) menyebutkan unsur-unsur kode perilaku yang menjadi indikator dalam penelitian ini, yaitu:

##### 1) Kode Perilaku Organisasi

Organisasi/perusahaan dan karyawannya harus senantiasa mematuhi semua hukum dan peraturan yang berlaku, dengan semua perilaku bisnis jauh melebihi standar minimum yang disyaratkan oleh Undang-Undang. Hal ini dilakukan agar perusahaan tidak menyimpang atau melakukan kecurangan karena segala aktivitas perusahaan harus didasari dengan aturan hukum dan Undang-Undang yang berlaku.

##### 2) Perilaku Umum Pegawai

Organisasi mengharapkan para karyawannya berperilaku lugas dan melarang aktivitas yang tidak profesional, seperti minum-minum, berjudi, berkelahi, dan menyumpah, jika sedang bekerja. Karyawan yang berperilaku tidak profesional dapat mengganggu aktivitas bisnis perusahaan.

3) Aktivitas, Pekerjaan, dan Jabatan Direktur di Luar

Semua karyawan berbagi tanggung jawab menjaga hubungan dengan masyarakat yang baik. Karyawan harus menghindari aktivitas di luar perusahaan yang akan terlalu menyita waktu mereka. Hal ini dilakukan agar karyawan terhindar dari perilaku curang yaitu konflik kepentingan.

4) Hubungan dengan Klien dan Pemasok

Karyawan harus menghindari investasi dalam atau membeli kepentingan keuangan dalam setiap organisasi bisnis yang memiliki hubungan kontraktual dengan perusahaan.

5) Berurusan dengan Orang dan Organisasi Luar

Karyawan harus berhati-hati dalam memisahkan peran pribadi mereka dengan jabatannya pada organisasi ketika berkomunikasi mengenai masalah-masalah yang tidak melibatkan bisnis organisasi.

6) Komunikasi yang Sigap

Semua karyawan harus melakukan segala upaya untuk mencapai komunikasi yang lengkap, akurat dan tepat waktu menyangkut semua masalah yang berhubungan dengan pelanggan, pemasok, otoritas pemerintah, masyarakat dan pihak lain dalam organisasi.

7) Privasi dan Kerahasiaan

Karyawan harus mengumpulkan, menggunakan, dan menyimpan informasi yang hanya diperlukan bagi bisnis organisasi ketika

menangani keuangan dan informasi pribadi tentang pelanggan serta pihak lain yang berhubungan dengan organisasi, sementara akses internal ke informasi harus dibatasi pada mereka yang memiliki alasan bisnis yang sah untuk mencari informasi itu.

### **3. Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System***

#### **a. Persepsi**

Menurut Lubis (2010), persepsi adalah bagaimana orang-orang melihat atau menginterpretasikan peristiwa, objek, serta manusia. Pada kenyataannya, setiap orang memiliki persepsinya sendiri atas suatu kejadian. Uraian kenyataan seseorang mungkin jauh berbeda dengan uraian orang lain.

Dalam KBBI, persepsi diartikan sebagai tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu, dan proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya. Sedangkan, menurut Thoha (1983) persepsi merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik melalui penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman.

Persepsi berarti analisis mengenai cara mengintegrasikan penerapan individu terhadap hal-hal di sekelilingnya dengan kesan-kesan atau konsep yang sudah ada, dan selanjutnya mengenali benda tersebut. Untuk memahami hal ini, akan diberikan contoh sebagai berikut: individu baru pertama kali menjumpai buah yang sebelumnya

tidak kita kenali, dan kemudian ada orang yang memberitahu kita bahwa buah itu namanya mangga. Individu kemudian mengamati serta menelaah bentuk, rasa, dan lain sebagainya, dari buah itu secara saksama. Lalu timbul konsep mengenai mangga dalam benak (memori) individu. Pada kesempatan lainnya, saat menjumpai buah yang sama, maka individu akan menggunakan kesan-kesan dan konsep yang telah kita miliki untuk mengenali bahwa yang kita lihat itu adalah mangga. (Taniputra, 2005)

Jadi, persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu proses bagaimana seseorang memahami suatu kejadian atau objek melalui panca indera mereka, yang kemudian mengartikan dan menginterpretasikannya. Proses Persepsi menurut Walgito dalam Adhisty (2012) melalui tahap-tahap sebagai berikut:

- 1) Tahap pertama, merupakan tahap yang dikenal dengan nama proses fisik, merupakan proses ditangkapnya suatu stimulus oleh alat indera manusia.
- 2) Tahap kedua, merupakan tahap yang dikenal dengan nama proses fisiologis yang merupakan proses diteruskannya stimulus yang diterima oleh alat indera manusia melalui saraf-saraf sensorik.
- 3) Tahap ketiga, merupakan tahap yang dikenal dengan nama proses psikologis, merupakan proses timbulnya kesadaran individu tentang stimulus yang diterima alat indera.

- 4) Tahap keempat, merupakan hasil perolehan dari proses persepsi, berupa tanggapan dan perilaku.

### **b. Persepsi Karyawan**

Persepsi merupakan suatu proses bagaimana seseorang melihat atau memandang suatu kejadian atau objek, yang kemudian mengartikan dan menginterpretasikannya. Menurut Veithzal Rivai (2012:326), persepsi dapat diartikan sebagai suatu proses di mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.

Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi (upah) atas jasa yang diberikan. Seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu atau sesuai dengan perjanjian kontrak dengan suatu lembaga.

Persepsi bersifat individual karena persepsi merupakan aktivitas yang terintegrasi dalam individu, maka persepsi dapat dikemukakan karena perasaan dan kemampuan berpikir. Persepsi tersebut muncul akibat sebuah peristiwa atau sesuatu yang baru di mana karyawan memahami hal tersebut kemudian mengungkapkannya melalui sebuah persepsi.

*c. Whistleblowing System*

1) Pengertian *Whistleblowing*

*Whistleblowing* adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia. Pengungkapan harus dilakukan dengan iktikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu ataupun didasari kehendak buruk/fitnah. (KNKG, 2008)

Menurut Staley dan Lan dalam Akmal (2012) mengatakan bahwa *whistleblowing* adalah cara yang tepat untuk mencegah dan menghalangi kecurangan, kerugian, dan penyalahgunaan. Peters dan Branch (1972) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai pengungkapan oleh seseorang mengenai suatu informasi yang diyakini mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan profesional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau membahayakan publik dan keselamatan tempat bekerja (Vinten, 2000).

Dari beberapa pengertian *whistleblowing* di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing* merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mengungkap atau melaporkan tindak pelanggaran dan kecurangan atau tindakan yang melawan hukum yang terjadi di dalam organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

Elias dalam Krehastuti (2014) menyatakan bahwa *whistleblowing* dapat terjadi dari dalam (*internal*) maupun dari luar (*external*). *Internal whistleblowing* dapat terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainnya kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya. Sedangkan *external whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaan dan kemudian memberitahukannya kepada masyarakat karena kecurangan tersebut akan merugikan masyarakat.

## 2) Pengertian *Whistleblower*

*Whistleblower* adalah seseorang yang mengungkap atau melaporkan tindak pelanggaran dan kecurangan (*whistleblowing*). Pada dasarnya *whistleblower* adalah karyawan dari organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. *Whistleblower* biasanya mempunyai data atau bukti yang memadai terkait tindakan yang melawan hukum tersebut. Peran *whistleblower* sangatlah penting

dalam mengungkap suatu tindakan melawan hukum di dalam internal organisasi.

Peran *whistleblower* sebagai salah satu bentuk pengawasan kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan *whistleblower* dapat diperankan oleh siapa saja yang mengetahui tindak kecurangan dalam organisasi. Namun, banyak orang yang takut untuk mengadukan tindak kecurangan, karena tak sedikit risiko yang harus dihadapi, bahkan sulit dihindari dan solusinya mereka lebih memilih untuk diam. Mulai dari pemecatan pihak organisasi tempat ia bekerja dan ancaman terlapor pada dirinya dan keluarganya. Jaminan keamanan dan perlindungan hukum terhadap *whistleblower* juga sudah ada sejak tahun 2006 dengan lahirnya UU 13/2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Hal tersebut merupakan salah satu pendorong atau motivasi seseorang untuk menjadi *whistleblower*.

Seorang *whistleblower* dalam upaya mengungkap suatu tindak pelanggaran dan kecurangan, baik di perusahaan atau suatu lembaga pemerintahan, memang dapat dilatarbelakangi berbagai motivasi, seperti pembalasan dendam ingin “menjatuhkan” perusahaan tempatnya bekerja, mencari “selamat”, atau niat untuk menciptakan lingkungan perusahaan tempatnya bekerja menjadi lebih baik dan lebih beretika. Yang jelas seorang *whistleblower* memiliki motivasi pilihan etis yang kuat untuk berani

mengungkap skandal kejahatan terhadap publik. *Whistleblower* memiliki suara hati yang memberi petunjuk kuat mengenai pentingnya sebuah skandal untuk diungkap. (LPSK, 2011)

### 3) *Whistleblowing System*

Sistem pelaporan pelanggaran atau *whistleblowing system* adalah suatu sistem yang dirancang sedemikian rupa mengenai kriteria kecurangan yang dilaporkan yang meliputi 5W+1H, tindak lanjut dari laporan tersebut, *reward* dan perlindungan bagi sang pelapor atau *whistleblower*, dan hukuman atau sanksi untuk terlapor. Sistem ini merupakan wadah atau saluran bagi *whistleblower* untuk mengungkap dan melaporkan tindak kecurangan.

Sistem ini dibentuk oleh Komite Audit perusahaan dan berdasarkan peraturan OJK Nomor: IX .1.5 yang mewajibkan Komite Audit untuk menangani pengaduan, dan *Sarbanes-Oxley Act of 2002 Section 310* tentang *Public Company Audit Committee* yang mengharuskan Komite Audit untuk menerima, menelaah, dan menindaklanjuti pengaduan yang berkaitan dengan masalah akuntansi, pengendalian internal, dan auditing, dengan tetap menjaga kerahasiaan identitas pelapor. Hal ini dilakukan tujuan untuk mendeteksi, meminimalisir dan kemudian menghilangkan kecurangan atau penipuan yang dilakukan pihak internal organisasi.

Menurut Mark Zimbelman (2006: 114), program *whistleblowing* yang baik dapat menjadi alat yang sangat efektif dalam mendeteksi dan mencegah kecurangan. Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa *whistleblowing system* yang efektif harus memenuhi 4 elemen berikut:

a) Anonimitas

Sebuah sistem yang baik harus merahasiakan identitas seorang *whistleblower*, karena tanpa rasa takut untuk melaporkan tindak pelanggaran dan kecurangan di dalam organisasi. Ketika sebuah laporan tersebut merupakan bagian dari sebuah kejahatan, maka dapat memudahkan untuk menginvestigasi pelanggaran yang dilaporkan.

b) Independensi

Seorang karyawan akan merasa nyaman jika pelanggaran yang ia laporan ditindaklanjuti oleh pihak yang independen, artinya tidak ada hubungan dengan pihak organisasi maupun pihak yang melakukan pelanggaran.

c) Akses yang mudah

Karyawan harus mempunyai beberapa saluran untuk melaporkan tindak pelanggaran. Diantaranya dapat melalui telepon, *e-mail*, sistem *online*, dan *faximile*. Hal ini menjamin semua karyawan (dari manajer puncak hingga buruh) bisa

dengan merahasiakan namanya untuk melaporkan tindak pelanggaran melalui saluran-saluran tersebut.

d) Tindak lanjut

Pelanggaran yang terlaporkan melalui *whistleblowing system* kemudian ditindaklanjuti untuk menentukan tindakan yang diperlukan dalam menyelidiki suatu pelanggaran. Hal ini akan menunjukkan manfaat dari sistem tersebut dan dapat mendorong karyawan untuk lebih aktif lagi melaporkan tindak pelanggaran.

Adapun beberapa manfaat dari penyelenggaraan *whistleblowing system* yang baik menurut KNKG, antara lain:

- a) Tersedianya cara penyampaian informasi penting dan kritis bagi perusahaan kepada pihak yang harus segera menanganinya secara aman;
- b) Timbulnya keengganan untuk melakukan kecurangan, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya kecurangan, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif;
- c) Tersedianya mekanisme deteksi dini atas kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu pelanggaran;
- d) Tersedianya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik;

- e) Mengurangi risiko yang dihadapi perusahaan, akibat dari pelanggaran baik dari segi keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja, dan reputasi;
- f) Mengurangi biaya dalam menangani akibat dari terjadinya pelanggaran;
- g) Meningkatnya reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan (*stakeholders*), regulator, dan masyarakat umum; dan
- h) Memberikan masukan kepada perusahaan untuk melihat lebih jauh area kritis dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.

Menurut KNKG (2008), sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) yang baik memberikan fasilitas dan perlindungan (*whistleblower protection*) sebagai berikut:

- a) Fasilitas saluran pelaporan (telepon, surat, email);
- b) Perlindungan kerahasiaan identitas pelapor.
- c) Perlindungan atas tindakan balasan dari terlapor atau perusahaan.
- d) Informasi tindak lanjut, berupa kapan dan bagaimana serta kepada institusi mana tindak lanjut diserahkan.

Menurut LPSK (2011) mekanisme *whistleblowing* adalah suatu sistem yang dapat dijadikan media bagi saksi pelapor untuk

menyampaikan informasi mengenai tindakan penyimpangan yang diindikasi terjadi dalam suatu perusahaan. Di dalam perusahaan umumnya terdapat 2 cara sistem pelaporan agar dapat berjalan dengan efektif, adapun 2 cara sistem pelaporan tersebut, yaitu:

a) Mekanisme Internal

Sistem pelaporan internal umumnya dilakukan melalui saluran komunikasi yang sudah baku dalam perusahaan. Sistem pelaporan internal *whistleblower* perlu ditegaskan kepada seluruh karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat mengetahui otoritas yang dapat menerima laporan. Bermacam bentuk pelanggaran yang dapat dilaporkan karyawan yang berperan sebagai *whistleblower*, misalnya: perilaku tidak jujur yang berpotensi atau yang mengakibatkan kerugian finansial perusahaan; pencurian uang atau aset; perilaku yang mengganggu atau merusak keselamatan kerja, lingkungan hidup, dan kesehatan.

Aspek kerahasiaan identitas *whistleblower*, jaminan bahwa *whistleblower* mendapat perlakuan yang baik, seperti tidak diasingkan atau dipecat, perlu dipegang oleh pimpinan eksekutif atau Dewan Komisaris sangat penting. Pimpinan eksekutif atau Dewan Komisaris juga berperan sebagai orang yang melindungi *whistleblower*.

### b) Mekanisme Eksternal

Dalam sistem pelaporan secara eksternal diperlukan lembaga di luar perusahaan yang memiliki kewenangan untuk menerima laporan *whistleblower*. Lembaga ini memiliki komitmen tinggi terhadap perilaku yang mengedepankan standar legal, beretika, dan bermoral pada perusahaan. Lembaga tersebut bertugas menerima laporan, menelusuri atau menginvestigasi laporan, serta memberi rekomendasi kepada Dewan Komisaris. Lembaga tersebut berdasarkan UU yang memiliki kewenangan untuk menangani kasus-kasus whistleblowing, seperti LPSK, KPK, Ombudsman, Komisi Yudisial, PPATK, Polri, dan Komisi Kejaksaan.

Dengan demikian, pimpinan eksekutif atau Dewan Komisaris dapat mengambil keputusan atau kebijakan. Motif seseorang sebagai *whistleblower* dapat bermacam-macam, mulai dari motif itikad baik menyelamatkan perusahaan, persaingan pribadi atau bahkan persoalan pribadi. Bagi pengembangan sistem ini yang terpenting adalah seseorang tersebut melaporkan untuk mengungkap kejahatan atau pelanggaran yang terjadi di perusahaannya bukan motifnya. Jika *whistleblower* sudah melaporkan ke lembaga yang berwenang, seorang *whistleblower* perlu mendapatkan perlakuan yang baik. Perlakuan yang baik itu meliputi adanya

jaminan perlindungan terhadap aksi balas dendam, seperti pemecatan.

#### 4) Indikator Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System*

Di dalam Pedoman *Whistleblowing System* yang diterbitkan KNKG (2008), sistem *whistleblowing* terdiri dari 3 aspek, yaitu:

##### a) Aspek Struktural

Aspek struktural merupakan aspek yang berisikan elemen-elemen infrastruktur *whistleblowing system*. Aspek ini berisikan 4 elemen, yaitu:

###### (1) Pernyataan Komitmen

Diperlukan adanya pernyataan komitmen dari seluruh karyawan akan kesediaannya untuk melaksanakan *Whistleblowing System* dan berpartisipasi aktif untuk ikut melaporkan bila menemukan adanya pelanggaran. Secara teknis, pernyataan ini dapat dibuat tersendiri atau dijadikan dari bagian Perjanjian Kerja Bersama, atau bagian dari pernyataan ketaatan terhadap Pedoman Etika Perusahaan.

###### (2) Kebijakan Perlindungan Pelapor

Perusahaan harus bisa membuat kebijakan perlindungan pelapor (*whistleblower protection policy*). Kebijakan ini menyatakan secara tegas dan jelas bahwa perusahaan berkomitmen untuk melindungi pelapor pelanggaran yang

beriktiad baik dan perusahaan akan patuh terhadap segala peraturan perundangan yang terkait serta *best practices* yang berlaku dalam penyelenggaraan *Whistleblowing System*. Kebijakan ini juga menjelaskan maksud dari adanya perlindungan pelapor adalah untuk mendorong terjadinya pelaporan pelanggaran dan kecurangan, serta menjamin keamanan pelapor maupun keluarganya.

(3) Struktur Pengelolaan *Whistleblowing System*

Perusahaan harus membuat unit pengelolaan *whistleblowing system* dengan tanggung jawab ada pada Direksi dan Komite Audit. Unit ini harus independen dari operasi perusahaan sehari-hari dan mempunyai akses kepada pimpinan tertinggi perusahaan. Unit pengelola *Whistleblowing System* memiliki 2 elemen utama yaitu sub-unit perlindungan pelapor dan sub-unit investigatif.

Penunjukkan petugas pelaksana unit ini harus dilakukan oleh pihak yang profesional dan independen, sehingga hasil yang diperoleh relatif lebih obyektif dan dapat dipertanggungjawabkan bahwa bebas dari unsur-unsur kepentingan pribadi.

(4) Sumber Daya

Sumber daya yang diperlukan dalam melaksanakan *whistleblowing system* adalah kecukupan kualitas dan

jumlah personil untuk melaksanakan tugas sebagai Petugas Pengelola *Whistleblowing System*, dan media komunikasi sebagai fasilitas pelaporan pelanggaran.

b) Aspek Operasional

Aspek operasional merupakan aspek yang berkaitan dengan mekanisme dan prosedur kerja *whistleblowing system*. Penyampaian laporan pelanggaran harus dibuat mekanisme yang dapat memudahkan karyawan menyampaikan laporan pelanggaran. Perusahaan harus menyediakan saluran khusus yang digunakan untuk menyampaikan laporan pelanggaran, entah itu berupa email dengan alamat khusus yang tidak dapat diterobos oleh bagian *Information Technology* (IT) perusahaan, atau kotak pos khusus yang hanya boleh diambil petugas Sistem Pelaporan Pelanggaran, ataupun saluran telepon khusus yang akan ditangani oleh petugas khusus pula. Informasi mengenai adanya saluran atau sistem ini dan prosedur penggunaannya haruslah diinformasikan secara meluas ke seluruh karyawan. Begitu pula bagan alur penanganan pelaporan pelanggaran haruslah disosialisasikan secara meluas, dan terpampang di tempat-tempat yang mudah diketahui karyawan perusahaan. Dalam prosedur penyampaian laporan pelanggaran juga harus dicantumkan dalam hal pelapor melihat bahwa pelanggaran dilakukan

petugas Sistem Pelaporan Pelanggaran, maka laporan pelanggaran harus dikirimkan langsung kepada Direktur Utama perusahaan.

Selain itu, kerahasiaan dan kebijakan perlindungan pelapor juga harus diperhatikan. Perusahaan juga hendaknya mengembangkan budaya yang mendorong karyawan untuk berani melaporkan tindakan kecurangan yang diketahuinya dengan memberikan kekebalan atas sanksi administratif kepada para pelapor yang beriktikad baik. Pelapor harus mendapatkan informasi mengenai penanganan kasus yang dilaporkannya beserta perkembangannya apakah dapat ditindaklanjuti atau tidak. Petugas pelaksana unit *whistleblowing system* segera mungkin melakukan investigasi dengan mengumpulkan bukti terkait kasus yang dilaporkan. Hal ini untuk menentukan apakah laporan kecurangan dapat ditindaklanjuti atau tidak.

Efektivitas penerapan *whistleblowing system* antara lain tergantung dari:

- (1) Kondisi yang membuat karyawan yang menyaksikan atau mengetahui adanya pelanggaran mau untuk melaporkannya;
- (2) Sikap perusahaan terhadap pembalasan yang mungkin dialami oleh pelapor pelanggaran;

(3) Kemungkinan tersedianya akses pelaporan pelanggaran ke luar perusahaan jika manajemen tidak mendapatkan respon yang sesuai.

Pada proses peluncuran *Whistleblowing System*, perusahaan harus menyusun aspek struktural dan operasional terlebih dahulu. Kemudian perusahaan mengadakan sosialisasi dan pelatihan bagi seluruh karyawan. Setelah itu, sistem ini dapat diresmikan.

c) Aspek Perawatan

Aspek perawatan merupakan aspek yang memastikan bahwa *whistleblowing system* ini dapat berkelanjutan dan meningkatkan efektivitasnya. Perusahaan harus melakukan pelatihan dan pendidikan kepada seluruh karyawan, termasuk para petugas unit *whistleblowing system*. Selain itu, perusahaan juga harus melakukan komunikasi secara berkala dengan karyawan mengenai hasil dari penerapan *whistleblowing system*. Pemberian insentif atau penghargaan oleh perusahaan kepada para pelapor pelanggaran dapat mendorong karyawan lainnya yang menyaksikan tetapi tidak melaporkan menjadi tertarik untuk melaporkan adanya pelanggaran.

Penerapan *whistleblowing system* perlu dilakukan pemantauan secara berkala efektivitasnya. Hal ini untuk

memastikan sistem tersebut memenuhi sasaran yang telah ditetapkan pada awal pencanangan program dan juga memastikan bahwa pencapaian tersebut sesuai dengan tuntutan bisnis perusahaan. Pemantau penerapan *whistleblowing system* adalah Dewan Direksi, Dewan Komisaris, Komite Audit atau Satuan Pengawasan Internal.

Dengan demikian, persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* adalah pemahaman atau interpretasi karyawan mengenai *whistleblowing system*. Dalam hal ini, karyawan menyatakan persetujuan atau ketidaksetujuannya mengenai aspek-aspek yang terdapat dalam *Whistleblowing System*.

## **B. Penelitian yang Relevan**

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* Terhadap Perilaku Etis dan Pencegahan *Fraud* yang dapat digunakan sebagai acuan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Irvandy (2014), dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Penerapan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan: Studi pada PT Coca-Cola Amatil Indonesia SO Bandung.” Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Irvandy menunjukkan bahwa penerapan *whistleblowing system* berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Sedangkan besar pengaruh

penerapan whistleblowing system dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap pencegahan kecurangan sebesar 16,3%. Jadi semakin baik penerapan whistleblowing system di dalam perusahaan, maka semakin tinggi tingkat pencegahan kecurangan.

Persamaan penelitian yang dilakukan Irvandly dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel dependen yaitu menggunakan variabel pencegahan kecurangan/*fraud*. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui pengiriman kuesioner pada responden. Penelitian terdahulu mempunyai perbedaan dengan penelitian sekarang yaitu pada variabel independen, penelitian terdahulu menggunakan variabel penerapan *whistleblowing system* sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan variabel persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system*. Perbedaan yang lain dengan penelitian terdahulu, peneliti menambahkan variabel perilaku etis sebagai variabel *intervening*. Selain itu, obyek penelitian dari Irvandly menggunakan obyek yang telah menerapkan *whistleblowing system*, sedangkan obyek penelitian dari peneliti menggunakan obyek yang belum menerapkan sistem tersebut.

2. **Nur Ratri Kusumastuti** (2012) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel *Intervening*.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, kesesuaian

kompensasi, asimetri informasi, dan moralitas manajemen terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dengan perilaku tidak etis sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi, dan moralitas manajemen berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa faktor keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, sedangkan moralitas manajemen berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Sedangkan perilaku tidak etis berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, atau dengan kata lain semakin rendah perilaku tidak etis karyawan, semakin rendah karyawan untuk melakukan kecurangan.

Persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan Nur Ratri Kusumastuti dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah inti penelitian mengenai pengaruh perilaku tidak etis yang berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan. Kesimpulan itulah yang menjadi persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu menguji pengaruh perilaku etis terhadap pencegahan *fraud*.

3. Akmal Sulistomo (2012) melakukan penelitian yang berjudul “Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pengungkapan Kecurangan: Studi

Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan UGM.” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi mahasiswa akuntansi terhadap pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*). Persepsi dalam penelitian ini terdapat 3 jenis, yaitu persepsi norma subyektif, sikap terhadap perilaku, dan persepsi kontrol perilaku yang ketiganya merupakan variabel independen. Sedangkan variabel dependennya adalah niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa persepsi tentang norma subyektif, sikap, dan persepsi tentang kontrol perilaku berpengaruh signifikan positif terhadap niat mahasiswa akuntansi melakukan pengungkapan kecurangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin mahasiswa memiliki lingkungan mahasiswa yang mendukungnya, dan sikap positif terhadap perlaku pengungkap kecurangan serta memiliki persepsi bahwa perilaku yang ditunjukkan nantinya merupakan hasil kontrol dirinya sendiri dapat mempengaruhi mahasiswa akuntansi untuk memiliki niat mengungkap kecurangan.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada teori persepsi sebagai variabel independen. Persamaan lainnya adalah terletak pada teori *whistleblowing*. Hal-hal tersebut lah yang hanya menjadi persamaan dalam penelitian yang akan dilakukan peneliti. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system*, dan

terdapat variabel intervening yaitu perilaku etis, serta variabel dependen yaitu pencegahan *fraud*.

### **C. Kerangka Berpikir**

#### 1. Pengaruh Persepsi Karyawan mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud*

Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (2008:2) salah satu manfaat dari penyelenggaraan *whistleblowing system* yang baik adalah timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif. KNKG juga menjelaskan mengenai aspek-aspek yang ada dalam *whistleblowing system*. Dengan memahami aspek-aspek tersebut, karyawan menjadi lebih tertarik dalam melaporkan tindak kecurangan yang terjadi.

Keberadaan *whistleblowing system* tidak hanya sebagai saluran pelaporan kecurangan yang terjadi, namun juga sebagai bentuk pengawasan. Karyawan menjadi takut untuk melakukan kecurangan karena sistem ini bisa digunakan oleh seluruh karyawan, sehingga sesama karyawan menjadi saling mengawasi satu sama lain dan takut untuk dilaporkan karyawan lain karena melakukan kecurangan.

Dengan demikian, pemahaman karyawan tentang mekanisme *whistleblowing* membuat karyawan menjadi antusias dalam melaporkan segala tindak kecurangan kepada otoritas yang berwenang menangani laporan tersebut karena *whistleblowing system* sudah mencakup

*whistleblower protection*. Hal ini dapat mencegah *fraud* yang akan terjadi di perusahaan.

## 2. Pengaruh Persepsi Karyawan mengenai *Whistleblowing System* terhadap Perilaku Etis

Menurut Arens (2008), banyak perusahaan atau organisasi telah menerapkan mekanisme *whistleblowing* bagi karyawan untuk melaporkan pelanggaran aktual atau yang dicurigai atau pelanggaran yang potensial atas kode perilaku atau kebijakan etika. Mekanisme ini merupakan salah satu cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang positif dapat mendukung perilaku karyawan agar mematuhi dan menaati nilai-nilai etis perusahaan.

*Whistleblowing system* dapat mendorong perilaku etis karyawan (Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, 2012). Hal ini dikarenakan karyawan merasa diawasi oleh rekan kerjanya sendiri, sehingga karyawan tersebut menjadi lebih menaati dan mematuhi kode perilaku yang berlaku di perusahaan, serta tidak ingin untuk melanggarinya.

Berdasarkan uraian tersebut, *whistleblowing system* dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang kemudian dapat mendorong perilaku etis karyawan. Dengan demikian, pemahaman mengenai *whistleblowing system* dapat berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan.

### 3. Pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan *Fraud*

Menurut Anik (2013) mengemukakan bahwa budaya yang etis dalam suatu perusahaan mempengaruhi tingkat kecenderungan kecurangan, yang artinya karyawan yang memiliki perilaku etis cenderung tidak akan melakukan kecurangan. Hal ini senada dengan pernyataan Nur Ratri (2012) yang mengemukakan bahwa semakin rendah karyawan berperilaku tidak etis, maka akan semakin rendah kecenderungan kecurangan, atau dengan kata lain semakin tinggi karyawan berperilaku etis, maka semakin tinggi pula karyawan untuk tidak melakukan kecurangan, yang artinya berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Karyawan atau pegawai yang menaati aturan atau pedoman etika yang diterapkan perusahaan, enggan untuk melakukan tindak kecurangan. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut tidak akan melanggar kode perilaku dan tidak menginginkan terjadinya kecurangan, sehingga segala bentuk pelanggaran maupun kecurangan tidak akan terjadi di dalam perusahaan tempat ia bekerja.

### 4. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis

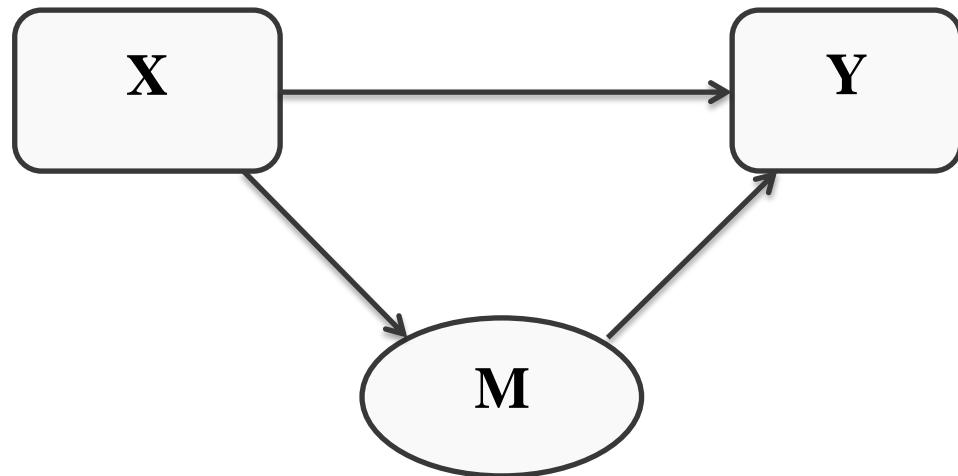
Pemahaman karyawan mengenai *whistleblowing system* dapat membuat karyawan menjadi berperilaku etis, sehingga karyawan tersebut menjadi enggan untuk berbuat curang, serta akan melaporkan suatu kecurangan yang terjadi di perusahaan tempat ia bekerja. Kemudian kecurangan yang terjadi dapat dideteksi atau dapat juga dicegah dengan

adanya perilaku etis yang dimiliki oleh karyawan yang dipengaruhi persepsi mereka tentang *whistleblowing system*.

Dengan demikian persepsi karyawan mengenai whistleblowing system akan mendorong perilaku etis karyawan. Perilaku etis inilah yang nantinya akan mencegah tindakan fraud yang dilakukan karyawan itu sendiri.

#### **D. Paradigma Penelitian**

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka dapat disusun paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

X : Persepsi karyawan mengenai *Whistleblowing System*

Y : Pencegahan *Fraud*

M : Perilaku Etis

## **E. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat disusun beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Persepsi Karyawan mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud* pada PT Pagilaran
- H2 : Persepsi mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap Perilaku Etis karyawan pada PT Pagilaran
- H3 : Perilaku Etis berpengaruh terhadap Pencegahan Fraud pada PT Pagilaran
- H4 : Persepsi Karyawan mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis pada PT Pagilaran

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kausal komparatif. Penelitian kausal komparatif adalah tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih, dan peneliti dapat mengidentifikasi fakta atau peristiwa sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel dependen) dan melakukan penyelidikan terhadap variabel yang mempengaruhi (variabel independen) (Nur Indriantoro dan Bambang Supono 2009:27).

##### **2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Kantor Direksi PT Pagilaran. Penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2014 sampai Maret 2015. Waktu tersebut telah mencakup dari kerangka konseptual penelitian sampai hasil penelitian.

#### **B. Definisi Operasional Variabel**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diteliti, maka variabel dari penelitian ini adalah:

## 1. Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* (Variabel Independen/ Bebas)

Persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* adalah pemahaman atau interpretasi karyawan mengenai saluran bagi seseorang untuk melaporkan kepada atasan tindakan pelanggaran atau kecurangan yang dilakukan oleh pihak internal perusahaan. Dalam hal ini, karyawan menyatakan persetujuan atau ketidaksetujuannya mengenai aspek-aspek yang terdapat dalam *Whistleblowing System*.

Variabel independen diwakili oleh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System*. Di dalam variabel ini, ada 3 hal yang menjadi indikator penelitian, yaitu aspek struktural *Whistleblowing System*, aspek operasional *Whistleblowing System*, dan aspek perawatan *Whistleblowing System*.

## 2. Perilaku Etis (Variabel *Intervening/Mediator*)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel mediator atau *intervening* adalah variabel perilaku etis. Perilaku etis merupakan perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik, serta dapat meningkatkan martabat dan kehormatan seseorang.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator perilaku etis seperti yang dikemukakan oleh Arens (2008) yaitu unsur-unsur kode perilaku yang terdiri dari kode perilaku perusahaan; perilaku umum karyawan; aktivitas, pekerjaan dan jabatan direktur di luar; hubungan

dengan klien dan pemasok; berurusan dengan orang dan organisasi luar; komunikasi yang sigap; dan privasi dan kerahasiaan.

### 3. Pencegahan *Fraud* (Variabel Dependental/Terikat)

Pencegahan *fraud* adalah suatu upaya atau usaha untuk menolak atau menahan segala bentuk perbuatan tidak jujur yang dapat mengakibatkan peluang kerugian maupun kerugian yang nyata bagi perusahaan, karyawan, dan orang lain. Pencegahan dilakukan agar kecurangan dalam perusahaan tidak terjadi, sehingga cita-cita perusahaan akan tercapai dan membuat reputasi perusahaan menjadi baik.

Indikator yang mendasari peneliti mengenai variabel Pencegahan *Fraud* adalah indikator tentang *fraud tree*. Indikator ini terdiri dari 3 cabang utama, yaitu korupsi, penyalahgunaan aset perusahaan, dan kecurangan laporan keuangan.

## C. Sampel dan Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Direksi PT Pagilaran dan unit-unit pabrik. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2013: 85), teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Kantor Direksi PT Pagilaran yang berjumlah 30 orang. Hal ini dikarenakan tindakan fraud sering terjadi pada Kantor Direksi PT Pagilaran.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, peneliti berusaha mengumpulkan data yang akurat dengan menggunakan kuesioner. Teknik kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden (Gendro, 2011:144). Kuesioner yang disebarluaskan berupa kasus dan beberapa pernyataan kepada responden mengenai masalah yang berkaitan dengan objek yang diteliti. Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif yang merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif dalam penelitian adalah jumlah responden yang menjawab kuesioner.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) yang dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002:147). Data primer pada penelitian ini meliputi jawaban responden melalui penyebaran kuesioner yang berupa butir pernyataan untuk variabel Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System*, Perilaku Etis, dan Pencegahan *Fraud*. Kuesioner yang diberikan oleh peneliti petunjuk pengisian kuesioner yang dibuat sederhana dan sejelas mungkin untuk memudahkan pengisian jawaban sesungguhnya dengan lengkap.

## E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner atau daftar pernyataan ini berisi tentang variabel bebas (persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system*), variabel terikat (pencegahan *fraud*), dan variabel mediasi (perilaku etis) yang menggunakan skala sikap model likert. Skala sikap digunakan untuk mengetahui penilaian seseorang terhadap suatu hal. Dalam skala sikap ini, responden menyatakan persetujuannya dan ketidaksetujuannya terhadap sejumlah pernyataan yang berhubungan dengan obyek yang diteliti.

Di dalam instrumen penelitian, peneliti menggunakan 5 skor Skala Likert untuk mengetahui Persepsi Karyawan mengenai *Whistleblowing System*, Perilaku Etis, dan Pencegahan *Fraud*, yaitu: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Tabel 1. Skor Skala Likert dengan Pernyataan Positif

Skor	Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Tabel 2. Skor Skala *Likert* dengan Pernyataan Negatif

Skor	Jawaban
5	Sangat Tidak Setuju (STS)
4	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
2	Setuju (S)
1	Sangat Setuju (SS)

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	No. Butir
1.	Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aspek Struktural</li> <li>- Aspek Operasional</li> <li>- Aspek Perawatan</li> </ul>	1,2,3 4,5,6,7,8,9 10,11,12
2.	Perilaku Etis	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kode Perilaku Perusahaan</li> <li>- Perilaku Umum Karyawan</li> <li>- Aktivitas, Pekerjaan, dan Jabatan Direktur di Luar</li> <li>- Hubungan dengan Klien dan Pemasok</li> <li>- Berurusan dengan Orang dan Organisasi Luar</li> <li>- Komunikasi yang Sigap</li> <li>- Privasi dan Kerahasiaan</li> </ul>	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12,13 14,15,16
3.	Pencegahan Fraud	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Korupsi</li> <li>- Penyalahgunaan Aset</li> <li>- Kecurangan Laporan Keuangan</li> </ul>	1*,2*,3*,4*,5* 6*,7*,8* 9*,10*,11*, 12*,13*

(\*) Pernyataan Negatif

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian tersebut harus terlebih dahulu diuji sebelum dilakukan penelitian. Persyaratan yang paling banyak dikemukakan oleh para ahli dan dianggap syarat baku adalah validitas dan reliabilitas. Menurut Sugiyono (2013: 122), instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

## 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara mengorelasikan antara skor item dengan skor total item. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor totalnya. Untuk melakukan uji validitas ini, dapat menggunakan teknik analisis korelasi *bivariate pearson* (Gendro, 2011:112). Koefisien korelasi item-total dengan *bivariate pearson* dapat dicari dengan menggunakan rumus berikut:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2] [n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Dimana:

$R_{ix}$  = Koefisien korelasi item-total (*bivariate pearson*)

$i$  = Skor item

$x$  = Skor total

$n$  = Banyaknya subyek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap total skor, maka dinyatakan valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap total skor, maka dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas untuk variabel Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System*

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System	wbs1	0,402	0,361	Valid
	wbs2	0,727	0,361	Valid
	wbs3	0,590	0,361	Valid
	wbs4	0,533	0,361	Valid
	wbs5	0,653	0,361	Valid
	wbs6	0,680	0,361	Valid
	wbs7	0,516	0,361	Valid
	wbs8	0,431	0,361	Valid
	wbs9	0,513	0,361	Valid
	wbs10	0,629	0,361	Valid
	wbs11	0,229	0,361	Tidak Valid
	wbs12	0,434	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel menunjukkan bahwa  $r_{hitung}$  untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,361 (taraf signifikansi 5% dengan  $n=30$ ), kecuali item pertanyaan wbs11 yang  $r_{hitung}$ nya lebih kecil dari  $r_{tabel}$ , sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid kecuali item pertanyaan wbs11.

Hasil uji validitas untuk variabel Perilaku Etis adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Perilaku Etis

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Status
Perilaku Etis	pe1	0,397	0,361	Valid
	pe2	0,463	0,361	Valid
	pe3	0,591	0,361	Valid
	pe4	0,489	0,361	Valid
	pe5	0,650	0,361	Valid
	pe6	0,244	0,361	Tidak Valid
	pe7	0,656	0,361	Valid
	pe8	0,611	0,361	Valid
	pe9	0,365	0,361	Valid
	pe10	0,367	0,361	Valid
	pe11	0,414	0,361	Valid
	pe12	0,506	0,361	Valid
	pe13	0,471	0,361	Valid
	pe14	0,352	0,361	Tidak Valid
	pe15	0,483	0,361	Valid
	pe16	0,511	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel menunjukkan bahwa r hitung untuk masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,361 (taraf signifikansi 5% dengan n=30) kecuali item pernyataan pe6 dan pe14 yang r hitungnya lebih kecil dari r tabel, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid kecuali item pernyataan pe6 dan pe14.

Hasil uji validitas untuk variabel Pencegahan Fraud adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen Pencegahan *Fraud*

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Status
Pencegahan Fraud	fraud1	0,572	0,361	Valid
	fraud2	0,725	0,361	Valid
	fraud3	0,636	0,361	Valid
	fraud4	0,508	0,361	Valid
	fraud5	0,337	0,361	Tidak Valid
	fraud6	0,515	0,361	Valid
	fraud7	0,592	0,361	Valid
	fraud8	0,440	0,361	Valid
	fraud9	0,473	0,361	Valid
	fraud10	0,581	0,361	Valid
	fraud11	0,266	0,361	Tidak Valid
	fraud12	0,495	0,361	Valid
	fraud13	0,458	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel menunjukkan bahwa r hitung untuk masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,361 (taraf signifikansi 5% dengan n=30) kecuali item pernyataan fraud5 dan fraud11 yang r hitungnya lebih kecil dari r tabel, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid kecuali item pernyataan fraud5 dan fraud11.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali dalam waktu yang berbeda. Untuk uji realibilitas ini akan digunakan Metode *Alpha Cronbach*. Menurut Gendro (2011:126), suatu instrumen dikatakan

reliabel jika nilai alpha lebih besar dari t tabel. Metode ini banyak dipakai karena rumus yang digunakan tidak terpengaruh jika varian dan kovarian dari komponen-komponennya tidak sama.

$$\text{Rumusnya: } \alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2 X_L}{\sigma^2 x} \right]$$

Dimana:

$\alpha$  = *Cronbach's Coefficient Alpha* atau reliabilitas instrumen

$K$  = Jumlah pecahan atau banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 X_L$  = total dari varian masing-masing pecahan

$\sigma^2 x$  = Varian dari total skor

(Gendro, 2011)

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Status
Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System	0,764	Reliabel
Perilaku Etis	0,766	Reliabel
Pencegahan Fraud	0,755	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pertanyaan memiliki nilai alpha di atas t tabel sebesar 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Sebelum digunakan untuk penelitian, akan dilakukan uji coba instrumen kuesioner. Menurut Suharsimi Arikunto (1990), pemilihan subjek uji coba harus diusahakan dengan mencari subjek di wilayah lain yang mempunyai ciri-ciri atau karakteristik yang sama dengan subjek penelitian.

Uji coba dalam penelitian dilakukan pada PT Perkebunan Tambi di Kabupaten Wonosobo, karena studi kasus yang digunakan pada penelitian ini adalah perusahaan perkebunan yang belum menerapkan *whistleblowing system*. Responden yang digunakan dalam uji coba kuesioner ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Kantor Direksi PT Perkebunan Tambi yang berjumlah 30 orang.

## **F. Teknik Analisis Data**

Sebagaimana telah dikemukakan pada bab sebelumnya, masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimanakah persepsi mengenai *whistleblowing system* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* melalui variabel perilaku etis. Oleh karena itu untuk menganalisis masalah penelitian tersebut akan menggunakan metode regresi berganda dengan bantuan program software SPSS. Adapun teknik analisis yang digunakan sebagai berikut:

### **1. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian dan deskripsi mengenai variabel penelitian (Imam, 2011). Peneliti menggunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan nilai distribusi data penelitian yang memiliki kesamaan kategori dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi absolut yang menunjukkan rata-rata, median, deviasi standar, nilai maksimum, nilai minimum, dan jumlah data penelitian.

Pembuatan tabel distribusi dilakukan dengan menentukan kelas interval, menghitung rentang data, dan menentukan panjang kelas. Menurut Sugiyono (2012) untuk menentukan jumlah kelas interval dapat dihitung dengan rumus Sturges sebagai berikut:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

K = Jumlah kelas interval

n = Jumlah data observasi

log = Logaritma

Menghitung rentang data dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Data} = \text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum} + 1$$

Menghitung panjang kelas dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Panjang Kelas} = \text{Rentang Data} / \text{Jumlah Kelas}$$

Deskripsi selanjutnya adalah melakukan pengkategorian terhadap nilai masing-masing indikator. Dari nilai tersebut dibagi menjadi tiga kategori berdasarkan Mean ideal (Mi) dan Standar deviasi ideal (SDi). Rumus untuk mencari Mi dan SDi adalah:

$$\text{Mean ideal (Mi)} = 1/2 (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum})$$

$$\text{Standar Deviasi ideal (SDi)} = 1/6 (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum})$$

Sedangkan untuk mencari kategori sebagai berikut:

Rendah =  $(Mi - SDi)$

Sedang =  $(Mi - SDi) \text{ s/d } (Mi + SDi)$

Tinggi =  $(Mi + SDi)$

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui normalitas data dapat dilihat dari grafik Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Hal tersebut dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik (Singgih, 2000).

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian yang digunakan mempunyai hubungan yang linear ataukah tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian ini dibantu program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf

signifikansi 0,05. Variabel penelitian dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansinya kurang dari 0,05 (Gendro, 2011:155).

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Gendro, 2011:160). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji park, meregresikan nilai residual ( $Lnei^2$ ) dengan masing-masing variabel independen. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

$H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , yang berarti tidak terdapat heterokedastisitas.

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , yang berarti terdapat heterokedastisitas

3. Uji Hipotesis

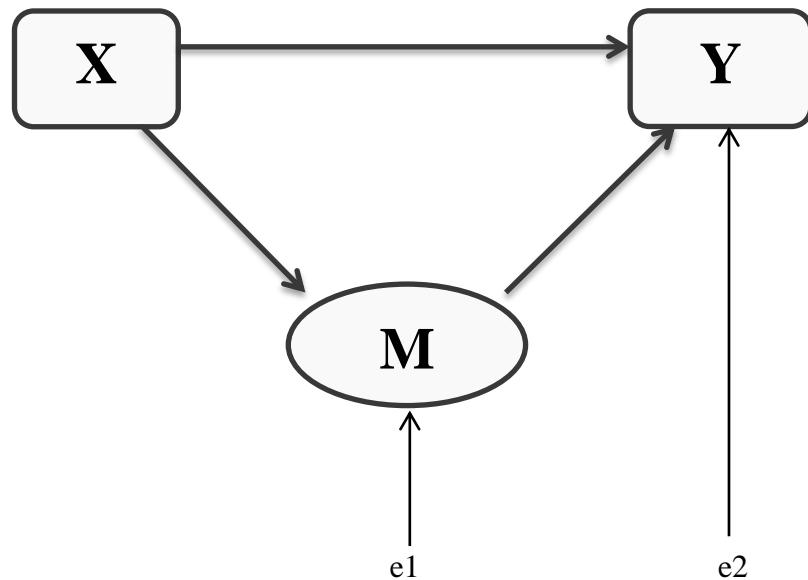
a. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Robert D. Rutherford (1993) dalam Jonathan Sarwono (2007) menjelaskan bahwa analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

Analisis jalur digunakan untuk menguji hipotesis dari penelitian ini dengan langkah-langkah sebagai berikut:

### Tahap 1

Membuat diagram jalur strukturalnya sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram Jalur Struktural

Diagram jalur tersebut terdiri atas dua persamaan struktural, di mana X adalah variabel eksogen dan M serta Y adalah variabel endogen. Persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut:

$$M = P_{MX} + P_{Me1} \text{ (sebagai persamaan substruktur 1)}$$

$$Y = P_{YX} + P_{YM} + e2 \text{ (sebagai persamaan substruktur 2)}$$

### Tahap II

Analisis dengan SPSS yang terdiri dari 2 langkah, analisis untuk substruktur 1 dan substruktur 2.

Analisis Substruktur 1 dengan persamaan strukturalnya:

$$M = P_{MX} + P_{Me}$$

Keterangan:

M = Perilaku Etis

X = Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System*

e1 = error

Pertama adalah menghitung persamaan regresinya dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS dan menggunakan menu *analyze*. Setelah itu, didapatkan hasil perhitungannya (output) berupa tabel model *summary*, *anova*, dan *coefficients*.

Analisis Substruktur 2 dengan persamaan strukturalnya:

$$Y = P YX + P YM + e2$$

Keterangan:

Y = Pencegahan *Fraud*

X = Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System*

M = Perilaku Etis

Langkah pertama sama seperti analisis substruktur 1, yaitu menghitung persamaan regresinya dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS dan menggunakan menu *analyze*. Setelah itu, didapatkan hasil perhitungannya (output) berupa tabel model *summary*, *anova*, dan *coefficients*.

### **Tahap III**

Penafsiran hasil untuk substruktur 1

Analisis regresi

Uji T digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* secara parsial terhadap Perilaku Etis. Sementara untuk melihat besarnya pengaruh, digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient*. Langkah-langkah dalam menguji hipotesis menurut Jonathan Sarwono (2007) adalah :

- 1) Menentukan hipotesis yaitu  $H_0$  dan  $H_1$
- 2) Menghitung besarnya t penelitian

Besarnya t penelitian terdapat pada hasil perhitungan SPSS (tabel *Coefficients*).

- 3) Menghitung besarnya angka t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Tarif signifikan 0,05 dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan:

$$DK = n - 2 \text{ atau } 30 - 2 = 28$$

- 4) Menentukan kriteria

Kriteria uji hipotesisnya sebagai berikut :

Jika  $t$  penelitian  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Jika  $t$  penelitian  $<$   $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

- 5) Membuat keputusan apakah terdapat pengaruh dari  $X$  terhadap variabel  $M$ .

Penafsiran hasil untuk substruktur 2

Analisis regresi

Melihat pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* dan Perilaku Etis secara parsial terhadap Pencegahan *Fraud*.

1) Pengaruh antara Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* dan Pencegahan *Fraud*.

2) Pengaruh antara Perilaku Etis dan Pencegahan *Fraud*

Uji T juga digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* dan Perilaku Etis secara parsial terhadap Pencegahan *Fraud*. Sementara untuk melihat besarnya pengaruh, digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient*. Langkah-langkah dalam menguji hipotesis menurut Jonathan Sarwono (2007) adalah :

1) Menentukan hipotesis yaitu  $H_0$  dan  $H_1$

2) Menghitung besarnya t penelitian

Besarnya t penelitian terdapat pada hasil perhitungan SPSS (tabel *Coefficients*).

3) Menghitung besarnya angka t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Tarif signifikan 0,05 dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan:

$$DK = n - 2 \text{ atau } 30 - 2 = 28$$

4) Menentukan kriteria

Kriteria uji hipotesisnya sebagai berikut :

Jika  $t$  penelitian  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Jika  $t$  penelitian  $<$   $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

- 5) Membuat keputusan apakah terdapat pengaruh dari masing-masing variabel X dan M terhadap variabel Y

Terdapat beberapa langkah selanjutnya yang harus dilakukan setelah melakukan analisis regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Perhitungan Pengaruh

- a) Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

Jonathan Sarwono (2007:46) menjelaskan bahwa untuk mengetahui pengaruh langsung atau DE, digunakan formula sebagai berikut :

- (1) Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Perilaku Etis

$$X \longrightarrow M$$

- (2) Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud*

$$X \longrightarrow Y$$

- (3) Pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan *Fraud*

$$M \longrightarrow Y$$

- b) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

Jonathan Sarwono (2007:46) menjelaskan bahwa untuk mengetahui pengaruh tidak langsung atau IE, digunakan formula sebagai berikut :

Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis

$$X \longrightarrow M \longrightarrow Y$$

c) Pengaruh Total (*Total Effect*)

Jonathan Sarwono (2007:46) menjelaskan bahwa untuk mengetahui pengaruh total (*total effect*), digunakan formula sebagai berikut :

(1) Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis

$$X \longrightarrow M \longrightarrow Y$$

(2) Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud*

$$X \longrightarrow Y$$

(3) Pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan *Fraud*

$$M \longrightarrow Y$$

2) Membuat diagram jalur untuk model II dengan memperhatikan pengaruh-pengaruh baik secara langsung, tidak langsung, dan pengaruh total.

3) Menentukan kesimpulan-kesimpulan dari penelitian ini yang meneliti pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Perilaku Etis dan Pencegahan *Fraud*.

b. Uji Sobel (*Sobel Test*)

Di dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu perilaku etis. Menurut Imam (2011), suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) yang dikenal dengan Uji Sobel (*Sobel Test*).

Uji Sobel ini dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur  $X \rightarrow M$  (**a**) dengan jalur  $M \rightarrow Y$  (**b**) atau **ab**. Jadi koefisien **ab** = (**c-c'**), dimana **c** adalah pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M, sedangkan **c'** adalah koefisien pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M. standar error koefisien **a** dan **b** ditulis dengan **Sa** dan **Sb**, besarnya standar error tidak langsung (*indirect effect*) Sab dihitung dengan rumus berikut ini:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data Umum**

##### **1. Data Umum**

Pada bab ini penulis akan menganalisis data yang telah terkumpul berupa hasil jawaban responden untuk mengatahui pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan *Fraud* dengan Perilaku Etis Sebagai Variabel Intervening pada PT. Pagilaran. Penelitian dilakukan dengan populasi sebanyak 30 karyawan pada Kantor Direksi PT. Pagilaran.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Direksi PT. Pagilaran pada bulan Februari 2015. Penulis melakukan wawancara pendahuluan untuk mengetahui keadaan perusahaan dan selanjutnya dilakukan penyebaran kuesioner untuk mengetahui respon karyawan Kantor Direksi terkait dengan judul penelitian. Kuesioner kembali satu minggu kemudian setelah kuesioner dibagikan. Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan, serta kepentingan pengujian hipotesis, maka teknik analisis data yang digunakan meliputi Uji Asumsi Klasik dan Pengujian Hipotesis.

## 2. Gambaran Umum Perusahaan

### a. Sejarah Berdirinya Perusahaan

Berdirinya perusahaan PT. Pagilaran diawali oleh seorang warga negara berkebangsaan Belanda, bernama E. Blink yang membuka tanah hutan di Pagilaran untuk ditanami kina dan kopi. Tetapi pada tahun 1899 tanaman tersebut diganti dengan tanaman teh karena memberikan hasil yang lebih baik dengan didukung oleh keadaan tanah dan alam daerah Pagilaran. Dengan berkembangnya waktu, perkebunan teh tersebut diambil alih oleh Maskapai Belanda yang berkedudukan di Semarang. Pada saat itu perkebunan teh mengalami perkembangan yang cukup pesat. Tahun 1920 pabrik teh mengalami kebakaran sehingga usaha berhenti total.

Akhirnya pada tahun 1922 maskapai Inggris membeli perkebunan tersebut dan mendirikan pabrik kembali pada tahun 1924. Pada tahun 1928 perkebunan Pagilaran digabung dengan P&T Lands (Pemanukan dan Tjiasem) oleh Inggris. Pembangunan sarana kabel ban (kereta gantung) dimulai pada masa penggabungan dengan P & T Lands. Sarana ini berfungsi untuk mempermudah pengangkutan pucuk teh dari kebun ke pabrik pengolahan teh. Saat Inggris kalah dengan Jepang dalam perang Asia Timur Raya, perkebunan dikuasai oleh Jepang pada tahun 1942-1945. Tanaman perkebunan diubah menjadi tanaman pangan untuk memenuhi kebutuhan pangan tentara Jepang dalam Perang Dunia II. Perkebunan kembali dikuasai oleh Inggris

pada tahun 1947-1949 dan dilakukan pembangunan menggunakan peralatan lama yang tersisa akibat perusakan yang dilakukan oleh Jepang. Pada tanggal 23 Mei 1964 perkebunan diserahkan kepada Universitas Gadjah Mada melalui Surat Keputusan Menteri Pertanian Prof. Ir. Toyib untuk dijadikan sarana pendidikan dan penelitian mahasiswa. Nama perusahaan diganti menjadi Perusahaan Negara (PN) Pagilaran dan pengelolaannya diserahkan kepada Fakultas Pertanian UGM. Oleh karena itu tanggal 23 Mei dijadikan hari lahir PT Pagilaran. Status perusahaan diganti dari PN Pagilaran menjadi PT. Perkebunan Perindustrian Perdagangan dan Konsultasi Pagilaran pada tanggal 1 Januari 1974.

PT. Pagilaran menurut Direktorat Jenderal Perkebunan merupakan Perkebunan Besar Swasta Nasional (PBSN). Perkebunan teh PT. Pagilaran dikelola oleh Yayasan Faperta Gama Fakultas Pertanian Universitas Gadjah Mada dan Kantor Pusat/Direksi beralamatkan di Jl. Faridan M. Noto No. 11 Yogyakarta.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi Perusahaan

a) Menjadi perusahaan perkebunan dalam arti luas dengan kinerja yang produktif, yang dapat tumbuh pada aras yang tinggi, melalui pilihan penerapan teknologi dan sistem pengelolaan yang efektif dan efisien.

- b) Menjadi pelopor dalam usaha perkebunan sebagai pengejawantahan sinergi kerja penelitian Fakultas Pertanian UGM dan kegiatan usaha perusahaan melalui kajian nalar kridakrida teknologi produksi dan pengolahan, berikut pengembangan penerapannya, dan secara nyata menyumbang temuan pengetahuan baru data terobosan teknologi baru berikut kesesuaian penerapannya.
- c) Menjadi percontohan bagi masyarakat pelaku usaha perkebunan dan obyek studi bagi kalangan akademik melalui kegiatan usaha yang produktif, kesesuaian pemanfaatan teknologi dan tindakan konservatif terhadap sumber daya lahan.

2) Misi Perusahaan

- a) Mengembangkan unit-unit kegiatan produksi yang ekonomis dan menguntungkan dengan citra korporat yang kuat.
- b) Berperan aktif dalam penyediaan sarana kelancaran pelaksanaan pendidikan dan penelitian Fakultas Pertanian UGM, melalui Yayasan Pembina Fakultas Pertanian.
- c) Menjadi wahana bagi kegiatan penelitian dalam bidang perkebunan dalam arti luas bersama dengan Fakultas Pertanian UGM melalui komoditas-komoditas yang dikembangkan sehingga memungkinkan terjadinya sinergi yang mutualistik bagi Fakultas Pertanian maupun PT. Pagilaran.

d) Berperan aktif sebagai agent of development bagi wilayah dan masyarakat sekitar unit kegiatan usaha perusahaan melalui sosialisasi pemikiran baru dan penemuan teknologi di bidang perkebunan yang memberikan manfaat secara ekonomis maupun ekologis.

### 3. Karakteristik Responden

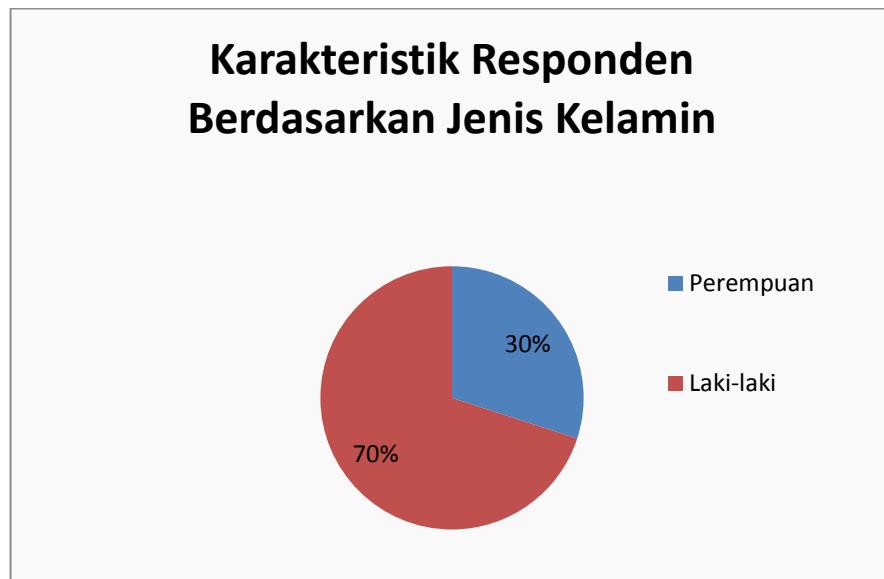
Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Direksi PT Pagilaran yang berjumlah 30 responden. Seluruh karyawan bersedia menerima kuesioner penelitian dan mengembalikannya dengan diisi lengkap.

Tabel 8. Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang Disebar	30	100%
Kuesioner yang Kembali	30	100%
Kuesioner yang Tidak Diisi	0	0%
Kuesioner yang Diolah	30	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah

Karakteristik responden yang menjadi populasi dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut jenis kelamin, umur, dan jenjang pendidikan. Berikut ini disajikan karakteristik responden menurut jenis kelamin, umur, dan jenjang pendidikan.



Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 21 orang (70%), dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 9 orang (30%).

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur (tahun)	Frekuensi (F)	F(%)
20-25	2	6,67%
26-31	2	6,67%
32-37	10	33,33%
38-43	2	6,67%
44-49	5	16,66%
50-55	9	30%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia antara 32-37 tahun yaitu sebanyak 10 orang (33,33%), dilanjutkan dengan umur 50-55 tahun sebanyak 9 orang (30%), berumur 44-49 tahun sebanyak 5 orang (16,66%), berumur 20-

25 tahun sebanyak 2 orang (6,67%), berumur antara 26-31 tahun sebanyak 2 orang (6,67%), dan yang berumur 38-43 tahun sebanyak 2 orang (6,67%).

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

<b>Jenjang Pendidikan</b>	<b>Frekuensi (F)</b>	<b>F(%)</b>
SMA	17	56,67%
D3	3	10%
S1	7	23,33%
S2	1	3,33%
S3	2	6,67%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar dengan jenjang pendidikan SMA yaitu sebanyak 17 orang (56,67%), dengan jenjang pendidikan S1 sebanyak 7 orang (23,33%), dengan jenjang pendidikan D3 sebanyak 3 orang (10%), dengan jenjang pendidikan S3 sebanyak 2 orang (6,67%), dan dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 1 orang (3,33%).

## B. Deskripsi Data Khusus

Analisis data yang disajikan dalam penelitian ini meliputi harga rerata *Mean* (M), Modus (Mo), Median (Me), dan Standar Deviasi (SD). Selain itu, disajikan tabel distribusi frekuensi dan melakukan pengategorian terhadap nilai masing-masing indikator. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16. Langkah-langkah yang

digunakan dalam menyajikan tabel distribusi frekuensi menurut Sugiyono (2012) sebagai berikut:

1. Menghitung jumlah kelas interval (Rumus Sturges)

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

K : Jumlah kelas interval

n : Jumlah data observasi

2. Menentukan rentang data, yaitu data terbesar dikurangi data terkecil kemudian ditambah 1.
3. Menghitung panjang kelas = rentang data dibagi jumlah kelas.

Deskripsi selanjutnya adalah melakukan pengkategorian terhadap nilai masing-masing indikator. Dari nilai tersebut dibagi menjadi tiga kategori berdasarkan *Mean* ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (SDi).

Rumus untuk mencari Mi dan SDi adalah:

$$\text{Mean ideal (Mi)} = 1/2 (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum})$$

$$\text{Standar Deviasi ideal (SDi)} = 1/6 (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum})$$

Sedangkan untuk mencari kategori sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = < (Mi - SDi)$$

$$\text{Sedang} = (Mi - SDi) \text{ s/d } (Mi + SDi)$$

$$\text{Tinggi} = > (Mi + SDi)$$

### 1. Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System*

Variabel Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terdiri dari 3 indikator yaitu aspek struktural, aspek operasional, dan aspek perawatan. Dari 3 indikator tersebut dibuat 12 pertanyaan, dan 1 pertanyaan dinyatakan tidak valid. Penentuan skor menggunakan skala ordinal modifikasi skala Likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal lima dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi sebesar 55 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai ( $5 \times 11 = 55$ ) dan skor terendah sebesar 11 dari skor terendah yang mungkin dicapai ( $1 \times 11 = 11$ ). Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan program SPSS versi 19, variabel Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* memiliki skor tertinggi 53 dan skor terendah 24, mean 44,13, median 46,00, modus 48, dan standar deviasi 6,822. Jumlah kelas interval adalah  $1 + 3,3 \log 30 = 5,874$  (dibulatkan menjadi 6). Rentang data  $(53-24) + 1 = 30$ . Panjang kelas adalah  $30 / 6 = 5$ . Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System*

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)
1	24-28	1	3,33
2	29-33	1	3,33
3	34-38	4	13,33
4	39-43	2	6,67
5	44-48	17	56,67
6	49-53	5	16,67
	Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi paling besar adalah 17 responden yaitu pada kelas interval 44-48 dengan persentase 56,67%. Sedangkan frekuensi paling rendah adalah 1 responden yang terdapat pada kelas interval 24-28 dan 29-33 dengan persentase 3,33%.

Penentuan kecenderungan variabel setelah nilai maksimum dan minimum diketahui, kemudian mencari nilai Mean ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (SDi). Mean ideal variabel Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* adalah 38,5 sedangkan Standar Deviasi idealnya 4,83. Setelah Mi dan SDi diketahui, kemudian dikategorikan dalam tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System*

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	<33,67	2	6,67%	Rendah
2	33,67 – 43,33	6	20%	Sedang
3	>43,33	22	73,33%	Tinggi
Jumlah		30	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* kategori rendah sebanyak 2 responden (6,67%), kategori sedang sebanyak 6 responden (20%), dan pada kategori tinggi sebanyak 22 responden (73,33%). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kecenderungan tinggi rendahnya Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berbanding lurus dengan skor yang didapatkan. Apabila semakin tinggi skor yang didapatkan, maka Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, apabila skor yang didapatkan semakin rendah maka dapat dikatakan Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* semakin rendah.

## 2. Perilaku Etis

Variabel Perilaku Etis terdiri dari 7 indikator yaitu kode perilaku perusahaan; perilaku umum karyawan; aktivitas, pekerjaan dan jabatan direktur di luar; hubungan dengan klien dan pemasok; berurusan dengan orang dan organisasi luar; komunikasi yang sigap; dan privasi

dan kerahasiaan. Dari 7 indikator tersebut dibuat 16 pertanyaan, dan 2 pertanyaan dinyatakan tidak valid. Penentuan skor menggunakan skala ordinal modifikasi skala Likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal lima dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi sebesar 70 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai ( $5 \times 14 = 70$ ) dan skor terendah sebesar 14 dari skor terendah yang mungkin dicapai ( $1 \times 14 = 14$ ). Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan program SPSS versi 19, variabel Perilaku Etis memiliki skor tertinggi 70 dan skor terendah 30, mean 56,13, median 58,50, modus 59, dan standar deviasi 8,970. Jumlah kelas interval adalah  $1 + 3,3 \log 30 = 5,874$  (dibulatkan menjadi 6). Rentang data  $(70-30) + 1 = 41$ . Panjang kelas adalah  $41 / 6 = 6,833$  (dibulatkan menjadi 7). Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Perilaku Etis

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)
1	30-36	2	6,67
2	37-43	0	0
3	44-50	4	13,33
4	51-57	8	26,67
5	58-64	13	43,33
6	65-71	3	10
	Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi paling besar adalah 13 responden yaitu pada kelas interval 58-64 dengan persentase 43,33%. Sedangkan frekuensi paling rendah adalah 0 responden yang terdapat pada kelas interval 37-43 dengan persentase 0%.

Penentuan kecenderungan variabel setelah nilai maksimum dan minimum diketahui, kemudian mencari nilai Mean ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (SDi). Mean ideal variabel Perilaku Etis adalah 50 sedangkan Standar Deviasi idealnya 6,67. Setelah Mi dan SDi diketahui, kemudian dikategorikan dalam tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Perilaku Etis

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	<43,33	2	6,67%	Rendah
2	43,33 – 56,67	12	40%	Sedang
3	>56,67	16	53,33%	Tinggi
Jumlah		30	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi Perilaku Etis kategori rendah sebanyak 2 responden (6,67%) ,kategori sedang sebanyak 12 responden (40%), dan pada kategori tinggi sebanyak 16 responden (53,33%). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kecenderungan tinggi rendahnya Perilaku Etis berbanding lurus dengan skor yang didapatkan. Apabila semakin tinggi skor yang didapatkan,

maka Perilaku Etis semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, apabila skor yang didapatkan semakin rendah maka dapat dikatakan Perilaku Etis semakin rendah.

### 3. Pencegahan *Fraud*

Variabel Pencegahan *Fraud* terdiri dari 3 indikator yaitu korupsi, penyalahgunaan aset, dan kecurangan laporan keuangan. Dari 3 indikator tersebut dibuat 13 pertanyaan, dan 2 pertanyaan dinyatakan tidak valid. Penentuan skor menggunakan skala ordinal modifikasi skala *Likert* yang terdiri dari lima alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal lima dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi sebesar 55 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai ( $5 \times 11 = 55$ ) dan skor terendah sebesar 11 dari skor terendah yang mungkin dicapai ( $1 \times 11 = 11$ ). Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan program SPSS versi 19, variabel Pencegahan *Fraud* memiliki skor tertinggi 55 dan skor terendah 23, mean 45,30, median 46,00, modus 45, dan standar deviasi 6,964. Jumlah kelas interval adalah  $1 + 3,3 \log 30 = 5,874$  (dibulatkan menjadi 6). Rentang data ( $55-23$ ) + 1 = 33. Panjang kelas adalah  $33 / 6 = 5,50$  (dibulatkan menjadi 6). Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Pencegahan *Fraud*

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)
1	23-28	1	3,33
2	29-34	2	6,67
3	35-40	2	6,67
4	41-46	12	40
5	47-52	10	33,33
6	53-58	3	10
	Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi paling besar adalah 12 responden yaitu pada kelas interval 41-46 dengan persentase 40%. Sedangkan frekuensi paling rendah adalah 1 responden yang terdapat pada kelas interval 23-28 dengan persentase 3,33%.

Penentuan kecenderungan variabel setelah nilai maksimum dan minimum diketahui, kemudian mencari nilai *Mean* ideal (*Mi*) dan Standar Deviasi ideal (*SDi*). *Mean* ideal variabel Pencegahan *Fraud* adalah 39 sedangkan Standar Deviasi idealnya 5,33. Setelah *Mi* dan *SDi* diketahui, kemudian dikategorikan dalam tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Pencegahan *Fraud*

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	<33,67	3	10%	Rendah
2	33,67 – 43,33	4	13,33%	Sedang
3	>43,33	23	76,67%	Tinggi
Jumlah		30	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi Pencegahan *Fraud* kategori rendah sebanyak 3 responden (10%), kategori sedang sebanyak 4 responden (13,33%), dan pada kategori tinggi sebanyak 23 responden (76,67%). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kecenderungan tinggi rendahnya Pencegahan *Fraud* berbanding lurus dengan skor yang didapatkan. Apabila semakin tinggi skor yang didapatkan, maka Pencegahan *Fraud* semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, apabila skor yang didapatkan semakin rendah maka dapat dikatakan Pencegahan *Fraud* semakin rendah.

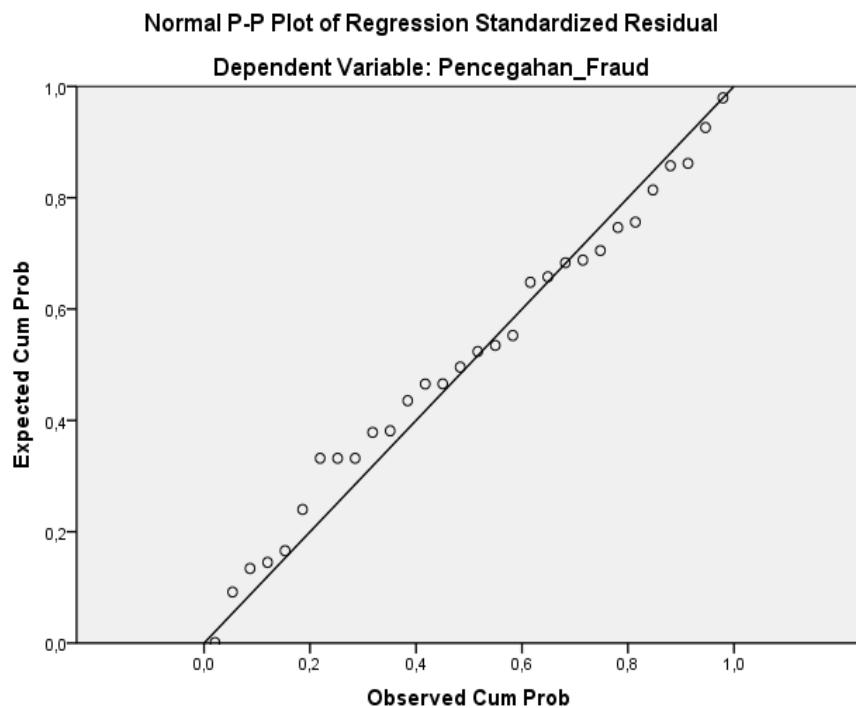
### C. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik sebagai prasyarat analisis dengan tujuan agar data yang digunakan layak untuk dijadikan sumber pengujian dan dapat dihasilkan yang benar sebelum melakukukan analisis regresi. Uji asumsi klasik meliputi:

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Singgih (2000), uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel

independennya atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan melihat grafik Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. Grafik Hasil Uji Normalitas

Gambar 4 di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian yang digunakan mempunyai hubungan yang linear ataukah tidak secara signifikan. Hasil uji linearitas dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Persepsi Karyawan Mengenai <i>Whistleblowing System</i> dengan Pencegahan <i>Fraud</i>	0,000	Linear
Persepsi Karyawan Mengenai <i>Whistleblowing System</i> dengan Perilaku Etis	0,017	Linear
Perilaku Etis dengan Pencegahan <i>Fraud</i>	0,000	Linear

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas, antara Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* dengan Pencegahan *Fraud* memiliki nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear. Hubungan antara Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* dengan Perilaku Etis memiliki nilai sig sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear. Hubungan antara Perilaku Etis dengan Pencegahan *Fraud* memiliki nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Berikut hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan dalam tabel:

Tabel 18. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t penelitian	Sig.
	B	Std. Error			
X	-0,075	0,079	-0,193	-0,940	0,355
M	0,081	0,060	0,277	1,346	0,189

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa t penelitian adalah -0,940 dan 1,346, sedangkan t tabel sebesar 2,960. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengujian antara Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* dan Perilaku Etis dengan Pencegahan *Fraud* tidak ada gejala heteroskedastisitas, karena t penelitian berada pada  $-t \leq t \text{ penelitian} \leq t \text{ tabel}$ .

## D. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan tujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

1. Analisis Substruktur 1 dengan persamaan  $M = P XM + P M e1$

Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* (X)

Terhadap Perilaku Etis (M)

Tabel 19. Rangkuman Hasil Analisis Hipotesis 2

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t penelitian	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
X-M	0,564	0,225	0,429	2,510	0,018	H2 Diterima

Sumber: Data Primer yang Diolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh positif terhadap Perilaku Etis. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai B koefisien penelitian yaitu sebesar 0,564. Hipotesis kedua diterima karena nilai t penelitian sebesar 2,510 yang lebih besar dari t tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 2,042 ( $2,510 > 2,042$ ), selain itu nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,018 ( $< 0,05$ ) juga mengindikasikan bahwa variabel Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh signifikan positif terhadap Perilaku Etis, dan besarnya pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Perilaku Etis dapat dilihat dari nilai Beta yaitu sebesar 0,429 atau 42,9 %.

2. Analisis Substruktur 2 dengan persamaan  $Y = P_{XY} + P_{MY} + e_2$

- a. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* (X) Terhadap Pencegahan *Fraud* (Y)

Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Hipotesis 1

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t penelitian	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
X-Y	0,519	0,166	0,508	3,121	0,004	H1 Diterima

Sumber: Data Primer yang Diolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh positif terhadap Pencegahan *Fraud*. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai B koefisien penelitian yaitu sebesar 0,519. Hipotesis pertama diterima karena nilai t penelitian sebesar 3,121 yang lebih besar dari t tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 2,042 ( $3,121 > 2,042$ ), selain itu nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,004 ( $< 0,05$ ) juga mengindikasikan bahwa variabel Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh signifikan positif terhadap Pencegahan *Fraud*, dan besarnya pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* dapat dilihat dari nilai Beta yaitu sebesar 0,508 atau 50,8 %.

b. Pengaruh Perilaku Etis Terhadap Pencegahan *Fraud*

Tabel 21. Rangkuman Hasil Hipotesis 3

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t penelitian	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
M-Y	0,398	0,126	0,513	3,160	0,004	H3 Diterima

Sumber: Data Primer yang Diolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perilaku Etis berpengaruh positif terhadap Pencegahan *Fraud*. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai B koefisien penelitian yaitu sebesar 0,398. Hipotesis kedua diterima karena nilai t penelitian sebesar 3,160 yang lebih besar dari t tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 2,042 ( $3,160 > 2,042$ ), selain itu nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,004 ( $< 0,05$ ) juga mengindikasikan bahwa variabel Perilaku Etis berpengaruh signifikan positif terhadap Pencegahan *Fraud*, dan besarnya pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan *Fraud* dapat dilihat dari nilai Beta yaitu sebesar 0,513 atau 51,3 %. Besarnya pengaruh dapat dilihat pada nilai beta yang terdapat pada masing-masing tabel hasil uji hipotesis. Berikut rincian hasil perhitungan besarnya pengaruh:

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)
  - a. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud*  
 $= 0,508$

- b. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Perilaku Etis

$$= 0,429$$

- c. Pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan *Fraud*

$$= 0,513$$

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

- Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis

$$= 0,508 \times 0,513 = 0,2606$$

3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

- a. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis

$$= 0,508 + 0,513 = 1,021$$

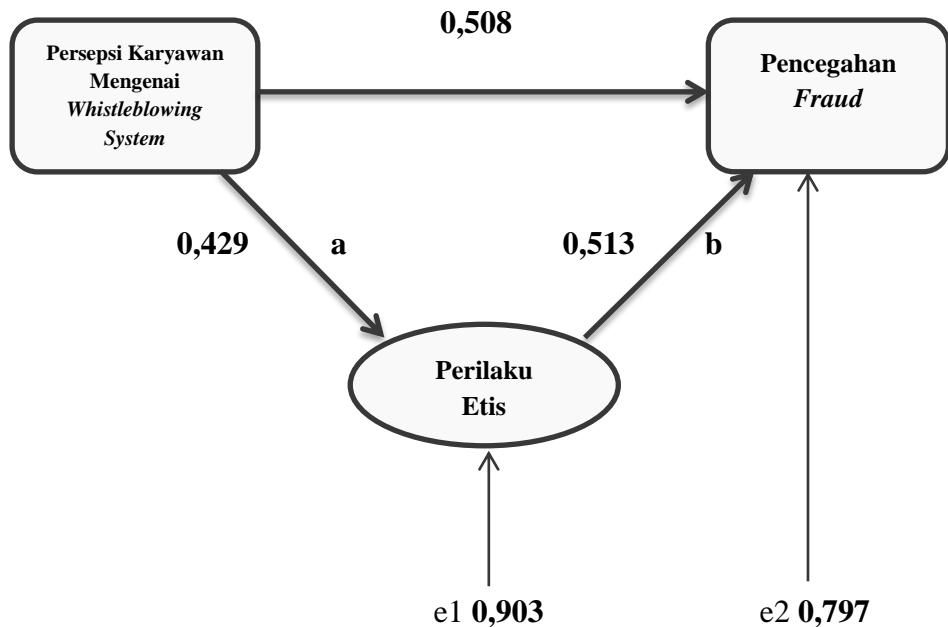
- b. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud*

$$= 0,508$$

- c. Pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan *Fraud*

$$= 0,513$$

Dari perhitungan-perhitungan tersebut digunakan untuk membuat Diagram Jalur Model II sebagai berikut:



Gambar 5. Diagram Model Jalur II

Dari diagram tersebut dapat disimpulkan persamaan strukturalnya yaitu:

$$\text{Sub struktur 1: } M = 0,429X + e_1$$

$$\text{Sub struktur 2: } Y = 0,508X + 0,513M + e_2$$

Besarnya kekuatan pengaruh tidak langsung atau pengaruh mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Sobel (*Sobel Test*). Berikut ini adalah cara perhitungannya:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0.513)^2(0.225)^2 + (0.429)^2(0.126)^2 + (0.225)^2(0.126)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0.0171} = 0.1308$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$t = \frac{(0.429)(0.513)}{0.1308}$$

$$t = \frac{0.220077}{0.1308}$$

$$t = 1.6825$$

Berdasarkan perhitungan uji sobel di atas, dapat diketahui bahwa tidak ada pengaruh mediasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t penelitian = 1,6825 lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,042. Hal ini tidak mendukung diterimanya hipotesis 4 yang menyatakan bahwa Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis.

## **E. Pembahasan**

Pengujian terhadap keempat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ketiganya diterima dan satu hipotesis ditolak. Berikut ini pembahasan hasil pengujian keempat hipotesis tersebut.

### **1. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud***

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud*. Hal tersebut dapat dilihat

dari nilai B koefisien penelitian yaitu sebesar 0,519. Hipotesis pertama diterima karena nilai t penelitian sebesar 3,121 yang lebih besar dari t tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 2,042 ( $3,121 > 2,042$ ), selain itu nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,004 ( $< 0,05$ ) juga mengindikasikan bahwa variabel Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh signifikan positif terhadap Pencegahan *Fraud*, dan besarnya pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* dapat dilihat dari nilai Beta yaitu sebesar 0,508 atau 50,8 %.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan Irvandly (2014) yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan yang telah menerapkan *whistleblowing system*, sedangkan penelitian oleh peneliti dilakukan pada perusahaan yang belum menerapkan *whistleblowing system*. Hal ini dapat diartikan perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian ini mendukung untuk diterapkannya *whistleblowing system*, karena terbukti akan dapat mencegah fraud.

Menurut KNKG (2008), *whistleblowing system* minimal harus terdiri dari tiga aspek yaitu aspek struktural, aspek operasional, dan aspek perawatan. Pada hasil penelitian ini, terbukti bahwa karyawan paham akan ketiga aspek tersebut yang kemudian dapat memengaruhi

mereka untuk enggan melakukan tindakan fraud dan melaporkan tindakan *fraud* yang terjadi jika mereka mengetahuinya.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* mempengaruhi Pencegahan *Fraud*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi pemahaman karyawan mengenai *whistleblowing system*, maka akan semakin tinggi karyawan untuk tidak melakukan tindakan *fraud*.

## **2. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Perilaku Etis**

Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa bahwa Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap Perilaku Etis. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai B koefisien penelitian yaitu sebesar 0,564. Hipotesis kedua diterima karena nilai t penelitian sebesar 2,510 yang lebih besar dari t tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 2,042 ( $2,510 > 2,042$ ), selain itu nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,018 ( $< 0,05$ ) juga mengindikasikan bahwa variabel Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh signifikan positif terhadap Perilaku Etis, dan besarnya pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Perilaku Etis dapat dilihat dari nilai Beta yaitu sebesar 0,429 atau 42,9 %.

Hasil penelitian ini mendukung teori Arens (2008) yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga dapat mendukung perilaku karyawan untuk mematuhi dan menaati nilai-nilai etis perusahaan. Pemahaman karyawan mengenai aspek-aspek *whistleblowing system* terbukti dapat mempengaruhi perilaku etis mereka. Hal ini dikarenakan karyawan merasa diawasi oleh rekan kerjanya sendiri sehingga karyawan tersebut menjadi lebih menaati dan mematuhi kode perilaku yang diterapkan perusahaan, serta tidak ingin untuk melanggarinya.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system*, maka mereka akan semakin taat dan patuh dengan kode perilaku perusahaan, sehingga mereka menjadi berperilaku etis.

### **3. Pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan *Fraud***

Hasil penelitian mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Perilaku Etis berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud*. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai B koefisien penelitian yaitu sebesar 0,398. Hipotesis kedua diterima karena nilai t penelitian sebesar 3,160 yang lebih besar dari t tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 2,042 ( $3,160 > 2,042$ ), selain itu nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,004 ( $< 0,05$ ) juga mengindikasikan bahwa variabel Perilaku Etis berpengaruh signifikan positif terhadap Pencegahan *Fraud*, dan

besarnya pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan *Fraud* dapat dilihat dari nilai Beta yaitu sebesar 0,513 atau 51,3 %.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur Ratri Kusumastuti (2012). Penelitian tersebut menyatakan bahwa perilaku tidak etis berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, atau dengan kata lain semakin tinggi karyawan berperilaku tidak etis, maka akan semakin tinggi mereka untuk melakukan kecurangan dan semakin rendah karyawan berperilaku tidak etis maka semakin rendah keinginan mereka untuk melakukan kecurangan, yang artinya berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Karyawan yang berperilaku etis enggan untuk melakukan tindakan fraud dan tidak menginginkan terjadinya tindakan *fraud* di dalam perusahaan tempat ia bekerja. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semakin etis perilaku karyawan, semakin enggan mereka untuk melakukan tindakan *fraud*.

#### **4. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis**

Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis. Hal ini berdasarkan perhitungan uji sobel yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh mediasi karena nilai t penelitian = 1,6825 lebih

kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,042.

Hal ini dapat diartikan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis tidak terbukti.

Hipotesis keempat tidak terbukti dikarenakan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori yang dikemukakan Arens (2008) yang menyatakan bahwa fraud dapat dicegah dengan menciptakan lingkungan yang positif yaitu semua karyawan berperilaku etis, yang dapat didorong dengan mekanisme whistleblowing system. Namun, menurut KNKG (2008) dalam Pedoman *Whistleblowing System*, menyatakan bahwa *whistleblowing system* dapat mendorong partisipasi karyawan dalam melaporkan segala bentuk kecurangan termasuk korupsi kepada pihak yang menangannya. Selain itu, penelitian dari berbagai institusi, seperti *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD), *Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE) dan *Global Economic Crime Survey* (GECS) menyimpulkan bahwa salah satu cara yang paling efektif untuk mencegah dan memerangi segala jenis kecurangan seperti korupsi dan kecurangan laporan keuangan adalah melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*).

Berdasarkan hal tersebut, maka Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* tidak terbukti mempengaruhi Pencegahan

*Fraud* melalui Perilaku Etis. Hal ini dikarenakan *whistleblowing system* lebih bertujuan untuk mencegah tindakan *fraud*.

## **F. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dilaksanakan dengan benar dan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan acuan penelitian selanjutnya agar memperoleh hasil yang lebih baik. Adapun keterbatasan-keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Adanya keterbatasan pada teknik pengumpulan data yang berupa angket atau kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden yang tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya.
2. Populasi penelitian pada Kantor Direksi PT Pagilaran yang rata-rata memiliki latar pendidikan SLTA sehingga belum memiliki cukup pengetahuan mengenai pertanyaan pada kuesioner penelitian.
3. Penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data memungkinkan data yang dihasilkan terjadi bias. Kemungkinan adanya bias tersebut disebabkan adanya perbedaan persepsi antara peneliti dan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* dengan Perilaku Etis Sebagai Variabel Intervening pada PT Pagilaran Yogyakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh positif terhadap Pencegahan *Fraud*. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai B koefisien penelitian yaitu sebesar 0,519. Hipotesis pertama diterima karena nilai t penelitian sebesar 3,121 yang lebih besar dari t tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 2,042 ( $3,121 > 2,042$ ), selain itu nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,004 ( $< 0,05$ ) juga mengindikasikan bahwa variabel Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh signifikan positif terhadap Pencegahan *Fraud*, dan besarnya pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* dapat dilihat dari nilai Beta yaitu sebesar 0,508 atau 50,8 %.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh positif terhadap Perilaku Etis. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai B koefisien penelitian yaitu sebesar

0,564. Hipotesis kedua diterima karena nilai t penelitian sebesar 2,510 yang lebih besar dari t tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 2,042 ( $2,510 > 2,042$ ), selain itu nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,018 ( $< 0,05$ ) juga mengindikasikan bahwa variabel Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh signifikan positif terhadap Perilaku Etis, dan besarnya pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Perilaku Etis dapat dilihat dari nilai Beta yaitu sebesar 0,429 atau 42,9 %.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perilaku Etis berpengaruh positif terhadap Pencegahan *Fraud*. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai B koefisien penelitian yaitu sebesar 0,398. Hipotesis kedua diterima karena nilai t penelitian sebesar 3,160 yang lebih besar dari t tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 2,042 ( $3,160 > 2,042$ ), selain itu nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,004 ( $< 0,05$ ) juga mengindikasikan bahwa variabel Perilaku Etis berpengaruh signifikan positif terhadap Pencegahan *Fraud*, dan besarnya pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan *Fraud* dapat dilihat dari nilai Beta yaitu sebesar 0,513 atau 51,3 %.
4. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis. Hal ini berdasarkan perhitungan uji sobel yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh mediasi karena nilai t penelitian = 1,6825 lebih

kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,042.

Hal ini dapat diartikan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis tidak terbukti.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengefektifkan penerapan *Whistleblowing System*, sebaiknya PT Pagilaran menghilangkan salah satu aspek operasional *Whistleblowing System* yaitu penggunaan nama samaran pelapor pelanggaran. Hal ini dilakukan agar memudahkan komunikasi antara pelapor dan petugas *Whistleblowing System* mengenai tindak lanjut laporan pelanggaran.
2. Untuk meningkatkan perilaku etis karyawan pada PT Pagilaran, sebaiknya dalam Perjanjian Kerja Bersama dicantumkan dan disosialisasikan peraturan mengenai informasi rahasia perusahaan yang hanya diperlukan bagi kepentingan bisnis perusahaan, bukan untuk kepentingan pribadi, sehingga dapat mengurangi tindakan *fraud* yang akan dilakukan karyawan.
3. Untuk mencegah terjadinya tindakan *fraud*, sebaiknya para karyawan menolak segala pemberian hadiah dari pihak dalam maupun luar organisasi jika mereka mengetahui maksud dan tujuan dari pemberian

hadiyah tersebut adalah bentuk suap untuk mementingkan keuntungan pribadi seseorang atau kelompok.

4. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Hal ini dapat memungkinkan data yang dihasilkan menjadi bias karena adanya perbedaan persepsi antara peneliti dan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan. Berdasarkan hal tersebut, sebaiknya teknik pengumpulan data tidak hanya menggunakan kuesioner, tetapi juga melakukan wawancara langsung kepada responden sehingga diperoleh data yang jelas dan lengkap.
5. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya meliputi Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System*, Perilaku Etis, dan Pencegahan *Fraud*. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel yang berhubungan dengan Persepsi *Whistleblowing System* atau Pencegahan *Fraud* seperti Budaya Organisasi, Keefektifan Pengendalian Internal, *Whistleblowing Intention*, atau *Fraud Early Warning System*. Hal ini dilakukan agar dapat memberikan hasil yang lebih banyak dan lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi Mengenai *Whistleblowing System* atau Pencegahan *Fraud*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Badjuri. (2009). “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada KAP di Jawa Tengah dan DIY)”. *Skripsi*. Universitas Stikubank.
- Afria Lisda. (2009). “Pengaruh Kemampuan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Perilaku Etis Auditor serta Dampaknya pada Kinerja”. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Akmal Sulistomo. (2012). “Persepsi Mahasiswa Akuntansi terhadap Pengungkapan Kecurangan”. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Almas Chairunnisa Sella Tertiana. (2014). “Pengaruh Persepsi Mahasiswa Mengenai Kebermanfaatan Mata Kuliah Pengauditan Internal Terhadap Kemampuan Mendeteksi Fraud”. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arens, A.A., Elder, R.J., & Beasley, M.S. (2008). *Auditing dan Jasa Assurance: Pendekatan Terintegrasi*. (Alih bahasa: Herman Wibowo). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ferdinan Kris Chandra. (2006). “Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kinerja Auditor Internal dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada PT. Bank ABC)”. *Tesis*. Universitas Diponegoro.
- Gendro Wiyono. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS dan Smart PLS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Gusnardi Kurniawan. (2013). “Pengaruh Moralitas, Motivasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan (Studi Empiris pada SKPD di Kota Solok)”. *Skripsi*. Universitas Negeri Padang.
- Hesti Arlich Arifiyani. (2012). “Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta)”. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Imam Ghazali. (2011). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Irvandy Pratana Libramawan. (2014). “Pengaruh Penerapan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan”. *Skripsi*. Universitas Widyaatama.
- Jonathan Sarwono. (2007). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- KNKG. (2008). *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran - SPP (Whistleblowing System – WBS)*. Jakarta: KNKG.
- LPSK. (2011). *Memahami Whistleblower*. Jakarta: LPSK
- Megasari Chitra Adhisty. (2012). “Persepsi Karyawan Tentang Auditor Internal sebagai Pengawas, Konsultan, dan Katalisator dalam Mencapai Tujuan Perusahaan (Studi Kasus di Hotel Inna Garuda Yogyakarta)”. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Muhammad Dimar Alam. \_\_\_\_\_. “Persepsi Aparatur Pemerintahan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Malang Terhadap Fraud dan Peran Whistleblowing sebagai Upaya Pencegahan dan Pendektsian Fraud”.
- Muhammad Fikar. (2013). “Analisis Dampak *Whistleblowing System* pada Efektivitas Pengendalian Internal (Studi Kasus pada PT Pertamina [Persero])”. *Skripsi*. Universitas Gajah Mada.
- Ni Putu Indah Jayanti & Ni Ketut Rasmini. (2013). “Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi, dan Reward Manajemen pada Perilaku Etis Konsultan”. *Skripsi*. Universitas Udayana.
- Nur Indriantoro & Bambang Supomo. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Nur Ratri Kusumastuti. (2012). “Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dengan Perilaku Tidak Etis sebagai Variabel Intervening”. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Rahadian Malik M. G. (2010). “Analisis Perbedaan Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa PPA dan Non-PPA pada Hubungannya dengan *Whistleblowing*”. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Risti Merdikawati. (2012). “Hubungan Komitmen Profesi dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi dengan Niat *Whistleblowing*”. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.

- Romney, Marshall B. & Steinbart, Paul John. (2003). *Accounting Information System, 9<sup>th</sup> Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Sawyer, Lawrence B. et al. (2003). *Internal Auditing, 5<sup>th</sup> Edition*. Altamonte Springs: The Institute of Internal Auditors.
- Sekretariat 3pK. (2007). *Modul Whistleblowing System*. Jakarta: Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.
- Singgih Santoso. (2000). *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Gramedia
- Siti Aisah. (2010). “Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Integritas Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian”. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran.”
- Sri Trisnaningsih. (2001). “Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)”. *Tesis*. Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (1990). *Manajemen Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Theodorus M. Tuanakotta. (2007). *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (LPFE UI)
- Transparency International. (2013). *Corruption Perception Index 2013*. Diakses pada tanggal 2 November 2014 dari <https://www.transparency.org/cpi2013/results>
- Vani Adelin & Eka Fauzihardani. (2013). Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan pada Aturan Akuntansi dan Kecenderungan Kecurangan Terhadap Perilaku Tidak Etis. *WRA*, Vol 1, No. 2.
- Wibowo & Winny Wijaya. (2009). Pengaruh Penerapan Fraud Early Warning System (FEWS) Terhadap Aktivitas Bisnis Perusahaan. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi dan Keuangan Publik* Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti.
- Wolfe, David T.,and Dana R. Hermanson. (2004). *”The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud.”* CPA Journal 74.12: 38-42.

- Yunus Husein. (2011). Etika Bisnis dan Tinjauan Peraturan Perundang-undangan: Memastikan Sektor Swasta Melaksanakan Program Anti Korupsi untuk Menciptakan Sistem Integritas Nasional. Forum Diskusi Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Zimbelman, Mark et al. (2006). *Fraud Examination, 3<sup>rd</sup> Edition*. Mason: South-Western Cengage Learning.

# **LAMPIRAN**

### **Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**

Kepada  
Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi, saya Vredy Octaviari Nugroho (11412144006) mahasiswa Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System terhadap Pencegahan Fraud dengan Perilaku Etis sebagai Variabel Intervening.”** Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i mengisi kuesioner di bawah ini dengan jujur dan benar. Data atau informasi yang terkumpul akan saya gunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata. Saya ucapkan terimakasih atas bantuan, partisipasi, dan kerjasama yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan.

Hormat saya,

Vredy Octaviari Nugroho

#### **IDENTIFIKASI MASALAH**

Nama Responden : (Boleh  
Tidak Diisi)

Umur Responden :

Jenis Kelamin : ( ) Laki-laki ( ) Perempuan

Jenjang pendidikan : ( ) SLTA ( ) Diploma ( ) S1 ( ) S2 ( ) S3

Lama Bekerja :

## ***WHISTLEBLOWING SYSTEM***

*Whistleblowing system* adalah sistem pelaporan pelanggaran. Sistem ini merupakan saluran atau sarana bagi karyawan untuk melaporkan tindakan pelanggaran atau kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain di dalam perusahaan. Pemerintah melalui Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) menganjurkan agar seluruh perusahaan di Indonesia menerapkan *whistleblowing system*, karena telah terbukti dalam hal pencegahan dan pendekslsian pelanggaran atau kecurangan.

Karyawan yang melaporkan pelanggaran dan kecurangan melalui sistem ini, akan dirahasiakan identitasnya, agar karyawan tersebut merasa nyaman dan aman serta terhindar dari segala bentuk ancaman balas dendam karyawan yang dilaporkan. Namun, pelaporan harus dilakukan dengan iktikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu ataupun didasari kehendak buruk/fitnah. Karyawan yang melaporkan atas dasar iktikad baik akan mendapatkan kekebalan sanksi administratif, serta mendapatkan insentif dari perusahaan.

Pihak yang mengelola *whistleblowing system* adalah pihak yang independen atau tidak gampang terpengaruh oleh siapapun. Petugas inilah yang memverifikasi dan menindaklanjuti laporan pelanggaran yang dilaporkan oleh karyawan. Karyawan akan selalu mendapatkan informasi dari petugas mengenai sejauh mana penanganan dan tindak lanjut laporan pelanggaran yang ia laporkan.

Setelah menerapkan *whistleblowing system*, perusahaan harus melakukan pelatihan secara berkala kepada seluruh karyawan. Hal ini dilakukan agar *whistleblowing system* dapat berjalan efektif dan berkelanjutan.

Demikian sekilas pengertian mengenai *whistleblowing system*. dimohon Bapak/Ibu/Sdr/i memahami dengan seksama. Perusahaan ini belum menerapkan *whistleblowing system*, maka dari itu melalui penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk menerapkan *whistleblowing system*.

### PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon dengan hormat, bantuan, dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab seluruh pernyataan dalam kuesioner ini
  2. Berikan tanda *tick mark* (✓) pernyataan berikut yang sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada kolom yang tersedia.
  3. Ada 5 (lima) pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pertanyaan, yaitu
- STS : Sangat Tidak Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 N : Netral  
 S : Setuju  
 SS : Sangat Setuju

### PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI WHISTLEBLOWING SYSTEM

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya bersedia menyatakan komitmen untuk melaksanakan <i>Whistleblowing System</i> dan berpartisipasi aktif untuk ikut melaporkan bila menemukan adanya pelanggaran dan kecurangan.					
2	Saya tidak takut untuk melaporkan pelanggaran atau kecurangan yang terjadi karena ada kebijakan mengenai perlindungan pelapor/ <i>whistleblower</i> dalam <i>Whistleblowing System</i> .					
3	<i>Whistleblowing System</i> dikelola oleh petugas khusus yang independen.					
4	Direksi dan para manajer ikut terlibat dalam penerapan <i>Whistleblowing System</i> .					
5	Saya akan menggunakan nama samaran/anonim jika melaporkan suatu pelanggaran atau kecurangan.					
6	Saya berani melaporkan tindak pelanggaran karena ada kekebalan atas sanksi administratif.					

7	Saya lebih mudah dalam melaporkan tindak pelanggaran karena tersedianya saluran khusus untuk melaporkan tindak pelanggaran.					
8	Saya harus menerima informasi perkembangan penanganan hasil laporan pelanggaran yang saya laporkan.					
9	Laporan pelanggaran yang saya laporkan harus dilakukan investigasi lebih lanjut.					
10	Saya menjadi termotivasi untuk melaporkan tindak pelanggaran karena ada insentif.					
11	Evaluasi dan perbaikan harus senantiasa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas program <i>Whistleblowing System</i> .					

### PERILAKU ETIS

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu menaati aturan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.					
2	Saya selalu menaati kode etik perusahaan sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).					
3	Saya selalu beraktivitas secara profesional bila sedang bekerja.					
4	Saya menjauhi dan menghindari aktivitas seperti berjudi, berkelahi, dan minum minuman keras ketika sedang bekerja.					
5	Saya dapat menciptakan dan menjaga hubungan yang baik antara perusahaan dengan masyarakat.					
6	Saya harus menghindari untuk berinvestasi pada perusahaan pemasok atau perusahaan					

	pelanggan, walaupun perusahaan tersebut sedang mencapai keuntungan yang besar.				
7	Saya harus menghindari untuk berinvestasi pada perusahaan pemasok atau perusahaan pelanggan, walaupun investasi tersebut sangat menguntungkan bagi saya pribadi.				
8	Saya dapat memisahkan urusan pribadi saya dengan urusan pekerjaan pada perusahaan.				
9	Saya harus berhati-hati dalam memisahkan peran pribadi dengan pekerjaan perusahaan ketika berkomunikasi dengan orang lain di luar perusahaan mengenai masalah-masalah yang tidak melibatkan bisnis perusahaan.				
10	Saya selalu berusaha untuk berkomunikasi secara lengkap mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan pelanggan, pemasok, pemerintah, dan masyarakat.				
11	Saya selalu berusaha untuk berkomunikasi secara akurat mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan pelanggan, pemasok, pemerintah, dan masyarakat.				
12	Saya selalu berusaha untuk berkomunikasi secara tepat waktu mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan pelanggan, pemasok, pemerintah, dan masyarakat.				
13	Saya menggunakan informasi pribadi organisasi yang berhubungan dengan perusahaan, hanya jika diperlukan bagi bisnis perusahaan.				
14	Akses karyawan perusahaan ke informasi organisasi yang berhubungan dengan perusahaan harus dibatasi bagi karyawan yang memiliki alasan bisnis yang sah untuk mencari informasi tersebut.				

### **PENCEGAHAN *FRAUD***

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya akan melakukan apapun untuk menambah keuntungan pribadi saya, walaupun dengan melakukan korupsi.					
2	Saya dapat memanfaatkan jabatan saya dengan tujuan mendapatkan keuntungan pribadi yang lebih dari organisasi lain di luar perusahaan.					
3	Saya akan membayar orang lain untuk memudahkan suatu pekerjaan yang nantinya akan berdampak keuntungan lebih bagi saya pribadi.					
4	Saya senang menerima pemberian hadiah dari orang lain, walaupun saya paham akan maksud dari pemberian hadiah tersebut.					
5	Saya bisa menggunakan kas perusahaan terlebih dahulu yang berasal dari pembayaran pihak lain ke perusahaan, walaupun pada akhirnya nanti dikembalikan ke perusahaan lagi.					
6	Saya akan menarik tunai uang perusahaan dari suatu bank ke bank lain, agar uang tersebut dapat bertambah dan menambah keuntungan pribadi saya.					
7	Saya akan mengambil uang kas perusahaan yang berasal dari hasil pembayaran atas pembelian produk oleh pelanggan ke perusahaan. Uang tersebut saya ambil untuk kebutuhan pribadi saya.					
8	Dalam mencatat transaksi keuangan, saya dapat mengubah tanggal transaksi tersebut lebih awal dari waktu yang sebenarnya.					

9	Saya dapat menciptakan dan mencatat pendapatan perusahaan yang sebenarnya tidak terjadi, agar pendapatan perusahaan terlihat meningkat.					
10	Saya akan menyembunyikan kecurangan-kecurangan di dalam perusahaan agar laporan keuangan perusahaan lebih menarik.					
11	Dalam penyusunan laporan keuangan, saya diminta untuk merekayasa laporan keuangan perusahaan dengan mengabaikan prinsip penyusunan laporan keuangan yang berlaku agar lebih indah dan menarik investor untuk menanamkan modalnya dalam perusahaan.					

∞ Terimakasih ∞

## Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel

### 1. Hasil Validitas dan Reliabilitas Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System

**Correlations**

		wbs1	wbs2	wbs3	wbs4	wbs5	wbs6	wbs7	wbs8	wbs9	wbs10	wbs11	wbs12	skor_t otal
wbs1	Pearson Correlation	1	,411*	,123	,070	,044	,239	,135	,342	,312	-,090	,213	,243	,402*
	Sig. (2-tailed)		,024	,519	,715	,817	,203	,477	,065	,093	,638	,259	,195	,028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wbs2	Pearson Correlation	,411	1	,319	,291	,389	,652*	,304	,436	,286	,239	,239	,309	,727*
	Sig. (2-tailed)		,024		,086	,119	,034	,000	,103	,016	,125	,203	,203	,096
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wbs3	Pearson Correlation	,123	,319	1	,516*	,229	,343	,385*	-,010	,013	,339	,048	,375*	,590*
	Sig. (2-tailed)		,519	,086		,004	,224	,064	,036	,956	,945	,067	,799	,041
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wbs4	Pearson Correlation	,070	,291	,516**	1	,313	,415*	,041	,053	,082	,409*	,110	-,038	,533**
	Sig. (2-tailed)		,715	,119	,004		,092	,023	,831	,779	,668	,025	,563	,841
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wbs5	Pearson Correlation	,044	,389	,229	,313	1	,547*	,126	,107	,243	,460*	-,047	,178	,653

	Sig. (2-tailed)		,817	,034	,224	,092		,002	,506	,572	,196	,010	,807	,346	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wbs6	Pearson Correlation		,239	,652**	,343	,415	,547**	1	,152	,366	,028	,165	,205	,170	,680**
	Sig. (2-tailed)		,203	,000	,064	,023	,002		,423	,047	,884	,385	,276	,370	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wbs7	Pearson Correlation		,135	,304	,385	,041	,126	,152	1	,174	,230	,509**	-,213	,297	,516**
	Sig. (2-tailed)		,477	,103	,036	,831	,506	,423		,357	,220	,004	,257	,111	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wbs8	Pearson Correlation		,342	,436	-,010	,053	,107	,366	,174	1	,247	-,031	,332	,101	,431
	Sig. (2-tailed)		,065	,016	,956	,779	,572	,047	,357		,188	,873	,073	,595	,017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wbs9	Pearson Correlation		,312	,286	,013	,082	,243	,028	,230	,247	1	,584**	,208	,235	,513**
	Sig. (2-tailed)		,093	,125	,945	,668	,196	,884	,220	,188		,001	,271	,212	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wbs10	Pearson Correlation		-,090	,239	,339	,409	,460	,165	,509**	-,031	,584**	1	-,081	,102	,629**
	Sig. (2-tailed)		,638	,203	,067	,025	,010	,385	,004	,873	,001		,671	,592	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wbs11	Pearson Correlation		,213	,239	,048	,110	-,047	,205	-,213	,332	,208	-,081	1	,033	,229

	Sig. (2-tailed)	,259	,203	,799	,563	,807	,276	,257	,073	,271	,671		,861	,224
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		30	30
wbs12	Pearson Correlation	,243	,309	,375	-,038	,178	,170	,297	,101	,235	,102	,033	1	,434
	Sig. (2-tailed)	,195	,096	,041	,841	,346	,370	,111	,595	,212	,592	,861		,017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
skor_t otal	Pearson Correlation	,402	,727	,590	,533	,653	,680	,516	,431	,513	,629	,229	,434	1
	Sig. (2-tailed)	,028	,000	,001	,002	,000	,000	,004	,017	,004	,000	,224	,017	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	30
	Excluded <sup>a</sup>	0
	Total	30
		100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha		N of Items
	,764	12

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## 2. Hasil Validitas dan Reliabilitas Perilaku Etis

	Sig. (2-tailed)	,848	,288	,101	,569	,010	,091	,000	,503	,447	,202	,163	,354	,341	,031	,027	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
pe8	Pearson Correlation	,128	,029	,266	,283	,406	,343	,600**	1	-,203	,126	,370	,065	,230	,157	,166	,352	,611**
	Sig. (2-tailed)	,502	,878	,155	,129	,026	,064	,000		,281	,508	,044	,732	,222	,407	,381	,057	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
pe9	Pearson Correlation	,219	,158	,315	,196	,039	-,035	-,127	-,203	1	,079	,200	,586**	,218	,312	,242	,028	,365
	Sig. (2-tailed)	,246	,403	,090	,300	,836	,852	,503	,281		,678	,290	,001	,248	,093	,197	,884	,047
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
pe10	Pearson Correlation	,237	,462	,345	,048	,627**	,069	,144	,126	,079	1	-,146	,029	,096	-,013	-,069	-,017	,367*
	Sig. (2-tailed)	,208	,010	,062	,803	,000	,717	,447	,508	,678		,442	,880	,613	,945	,719	,928	,046
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
pe11	Pearson Correlation	,022	,079	,291	,383	,183	,093	,240	,370	,200	-,146	1	,286	,000	,425	,048	-,040	,414
	Sig. (2-tailed)	,910	,679	,118	,037	,333	,626	,202	,044	,290	,442		,125	1,000	,019	,801	,835	,023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
pe12	Pearson Correlation	,156	,140	,365	,345	,035	-,063	,261	,065	,586**	,029	,286	1	,227	,155	,484**	,002	,506**
	Sig. (2-tailed)	,409	,462	,048	,062	,855	,743	,163	,732	,001	,880	,125		,228	,412	,007	,991	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
pe13	Pearson Correlation	,290	,281	-,082	,081	,163	,029	,175	,230	,218	,096	,000	,227	1	,112	,165	,492**	,471**
	Sig. (2-tailed)	,120	,132	,668	,671	,389	,878	,354	,222	,248	,613	1,000	,228		,555	,384	,006	,009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
pe14	Pearson Correlation	-,047	,096	,391	,139	,224	-,101	,180	,157	,312	-,013	,425	,155	,112	1	-,017	,122	,352
	Sig. (2-tailed)	,806	,613	,033	,465	,235	,597	,341	,407	,093	,945	,019	,412	,555		,927	,521	,056
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
pe15	Pearson Correlation	-,045	,029	,202	,157	,110	,296	,394	,166	,242	-,069	,048	,484**	,165	-,017	1	,196	,483**

	Sig. (2-tailed)	,814	,879	,285	,408	,564	,113	,031	,381	,197	,719	,801	,007	,384	,927		,299	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
pe16	Pearson Correlation	,233	,215	,094	,258	,257	-,187	,403	,352	,028	-,017	-,040	,002	,492**	,122	,196	1	,511**
	Sig. (2-tailed)	,215	,253	,623	,168	,170	,321	,027	,057	,884	,928	,835	,991	,006	,521	,299		,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
skor_to tal	Pearson Correlation	,397*	,463	,591**	,489**	,650**	,244	,656**	,611**	,365*	,367	,414*	,506**	,471**	,352	,483**	,511**	1
	Sig. (2-tailed)	,030	,010	,001	,006	,000	,194	,000	,000	,047	,046	,023	,004	,009	,056	,007	,004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	30
	Excluded <sup>a</sup>	0
Total		100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha		N of Items
	,766	16

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### 3. Hasil Validitas dan Reliabilitas Pencegahan *Fraud*

		Correlations														
		fraud1	fraud2	fraud3	fraud4	fraud5	fraud6	fraud7	fraud8	fraud9	fraud10	fraud11	fraud12	fraud13	skor_tot al	
fraud1	Pearson Correlation	1	,463 <sup>**</sup>	,522 <sup>**</sup>	,171	,054	,184	,230	,279	,202	,357	,025	,357	,009	,572 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)		,010	,003	,367	,778	,330	,222	,136	,285	,053	,894	,053	,962	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
fraud2	Pearson Correlation	,463 <sup>**</sup>	1	,612 <sup>**</sup>	,586 <sup>**</sup>	,196	,184	,330	,215	,201	,543 <sup>**</sup>	-,010	,226	,215	,725 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	,010		,000	,001	,299	,331	,075	,254	,286	,002	,957	,231	,254	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
fraud3	Pearson Correlation	,522 <sup>**</sup>	,612 <sup>**</sup>	1	,044	-,061	,489 <sup>**</sup>	,531 <sup>**</sup>	,229	,006	,403 <sup>*</sup>	-,125	,304	,126	,636 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,816	,748	,006	,003	,225	,975	,027	,509	,103	,506	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
fraud4	Pearson Correlation	,171	,586 <sup>**</sup>	,044	1	,243	-,200	-,011	,403 <sup>*</sup>	,250	,543 <sup>**</sup>	,243	,149	,131	,508 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	,367	,001	,816		,195	,290	,956	,027	,182	,002	,196	,432	,489	,004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
fraud5	Pearson Correlation	,054	,196	-,061	,243	1	,128	,133	-,153	,374 <sup>*</sup>	,070	-,008	-,017	-,063	,337	



fraud11	Pearson Correlation	,025	-,010	-,125	,243	-,008	,060	,030	,269	,066	,074	1	,074	,269	,266
	Sig. (2-tailed)	,894	,957	,509	,196	,964	,751	,876	,151	,728	,697		,697	,151	,155
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
fraud12	Pearson Correlation	,357	,226	,304	,149	-,017	,193	,163	,201	-,015	,364 <sup>*</sup>	,074	1	,464 <sup>**</sup>	,495 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,053	,231	,103	,432	,927	,306	,390	,286	,937	,048	,697		,010	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
fraud13	Pearson Correlation	,009	,215	,126	,131	-,063	,378 <sup>*</sup>	,326	,186	,063	,070	,269	,464 <sup>**</sup>	1	,458 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,962	,254	,506	,489	,740	,039	,079	,326	,743	,713	,151	,010		,011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
skor_tot	Pearson Correlation	,572 <sup>**</sup>	,725 <sup>**</sup>	,636 <sup>**</sup>	,508 <sup>**</sup>	,337	,515 <sup>**</sup>	,592 <sup>**</sup>	,440 <sup>*</sup>	,473 <sup>**</sup>	,581 <sup>**</sup>	,266	,495 <sup>**</sup>	,458 <sup>*</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,004	,068	,004	,001	,015	,008	,001	,155	,005	,011	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases	Valid	30 100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0 ,0
	Total	30 100,0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,755	13

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Lampiran 3. Data Hasil Penelitian

#### 1. Skor Butir Kuesioner Variabel Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System*

No	Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System											Skor Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	
1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	48
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	51
3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	46
4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	3	4	48
5	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	3	35
6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	48
7	4	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	48
8	4	5	3	3	2	3	3	3	3	1	3	33
9	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	24
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	46
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	36
12	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	44
13	5	4	5	3	3	3	4	2	4	2	4	39
14	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	48
15	5	3	5	5	3	3	1	5	5	5	5	45
16	5	3	5	5	2	3	1	5	5	5	5	44
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	53
18	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	48
19	3	3	3	3	1	5	3	3	4	3	3	34
20	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	46
21	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	40
22	5	5	5	5	1	5	5	5	4	1	5	46
23	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	48
24	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	50
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
26	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	52
27	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	46
28	4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	5	44
29	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	52
30	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	48

## 2. Skor Butir Kuesioner Variabel Perilaku Etis

### 3. Skor Butir Variabel Pencegahan *Fraud*

No	Pencegahan Fraud											Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	
1	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	45
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	49
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	47
5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	43
6	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	48
7	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	48
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
9	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	52
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
12	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3	45
13	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	38
14	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	45
15	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	50
16	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	50
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
18	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
20	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	45
21	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	36
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
23	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	47
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
25	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	23
26	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	51
27	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	51
28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	46
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46
30	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	45

#### Lampiran 4. Deskripsi Data Penelitian

		Statistics		
		Persepsi karyawan	Perilaku Etis	Pencegahan Fraud
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		44,1333	56,1333	45,3000
Median		46,0000	58,5000	46,0000
Mode		48,00	59,00	45,00
Std. Deviation		6,82153	8,97019	6,96370
Range		29,00	40,00	32,00
Minimum		24,00	30,00	23,00
Maximum		53,00	70,00	55,00

**Persepsi karyawan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24,00	1	3,3	3,3	3,3
	33,00	1	3,3	3,3	6,7
	34,00	2	6,7	6,7	13,3
	35,00	1	3,3	3,3	16,7
	36,00	1	3,3	3,3	20,0
	39,00	1	3,3	3,3	23,3
	40,00	1	3,3	3,3	26,7
	44,00	3	10,0	10,0	36,7
	45,00	1	3,3	3,3	40,0
	46,00	5	16,7	16,7	56,7
	48,00	8	26,7	26,7	83,3
	50,00	1	3,3	3,3	86,7
	51,00	1	3,3	3,3	90,0
	52,00	2	6,7	6,7	96,7
	53,00	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Perilaku Etis**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30,00	1	3,3	3,3	3,3
	34,00	1	3,3	3,3	6,7
	45,00	1	3,3	3,3	10,0
	47,00	1	3,3	3,3	13,3
	48,00	1	3,3	3,3	16,7
	50,00	1	3,3	3,3	20,0
	51,00	2	6,7	6,7	26,7
	52,00	1	3,3	3,3	30,0
	56,00	3	10,0	10,0	40,0
	57,00	2	6,7	6,7	46,7
	58,00	1	3,3	3,3	50,0
	59,00	5	16,7	16,7	66,7
	60,00	1	3,3	3,3	70,0
	61,00	1	3,3	3,3	73,3
	62,00	2	6,7	6,7	80,0
	63,00	1	3,3	3,3	83,3
	64,00	2	6,7	6,7	90,0
	66,00	1	3,3	3,3	93,3
	69,00	1	3,3	3,3	96,7
	70,00	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Pencegahan Fraud**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23,00	1	3,3	3,3	3,3
	33,00	2	6,7	6,7	10,0
	36,00	1	3,3	3,3	13,3
	38,00	1	3,3	3,3	16,7
	43,00	2	6,7	6,7	23,3
	44,00	1	3,3	3,3	26,7
	45,00	5	16,7	16,7	43,3
	46,00	4	13,3	13,3	56,7
	47,00	2	6,7	6,7	63,3
	48,00	2	6,7	6,7	70,0
	49,00	1	3,3	3,3	73,3
	50,00	2	6,7	6,7	80,0
	51,00	2	6,7	6,7	86,7
	52,00	1	3,3	3,3	90,0
	54,00	1	3,3	3,3	93,3
	55,00	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

## Perhitungan Penentuan Kelas Interval dan Kecenderungan Variabel

### 1. Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System*

Jumlah kelas interval dihitung dengan rumus Sturges yaitu:

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 30 \\ &= 5,874 \text{ dibulatkan menjadi } 6 \end{aligned}$$

$$\text{Rentang Data} = (53 - 24) + 1 = 30$$

$$\text{Panjang Kelas} = 30 / 6 = 5$$

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)
1	24-28	1	3,33
2	29-33	1	3,33
3	34-38	4	13,33
4	39-43	2	6,67
5	44-48	17	56,67
6	49-53	5	16,67
	Jumlah	30	100

$$\begin{aligned} \text{Mean Ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum}) \\ &= \frac{1}{2} (53 + 24) \\ &= 38,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar Deviasi Ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) \\ &= \frac{1}{6} (53 - 24) \\ &= 4,83 \end{aligned}$$

Penentuan Kategori:

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= <(Mi - SDi) \\ &= < 38,5 - 4,83 \\ &= < 33,67 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= (Mi - SDi) \text{ s/d } (Mi + SDi) \\ &= (38,5 - 4,83) \text{ s/d } (38,5 + 4,83) \\ &= 33,67 \text{ s/d } 43,33 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= >(Mi + SDi) \\ &= > 38,5 + 4,83 \\ &= > 43,33 \end{aligned}$$

## 2. Perilaku Etis

Jumlah kelas interval dihitung dengan rumus Sturges yaitu:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 30$$

$$= 5,874 \text{ dibulatkan menjadi } 6$$

$$\text{Rentang Data} = (70 - 30) + 1 = 41$$

$$\text{Panjang Kelas} = 41 / 6 = 6,833 \text{ dibulatkan menjadi } 7$$

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)
1	30-36	2	6,67
2	37-43	0	0
3	44-50	4	13,33
4	51-57	8	26,67
5	58-64	13	43,33
6	65-71	3	10
	Jumlah	30	100

$$\text{Mean Ideal (Mi)} = \frac{1}{2} (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum})$$

$$= \frac{1}{2} (70 + 30)$$

$$= 50$$

$$\text{Standar Deviasi Ideal (SDi)} = \frac{1}{6} (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum})$$

$$= \frac{1}{6} (70 - 30)$$

$$= 6,67$$

Penentuan Kategori:

$$\text{Rendah} = <(\text{Mi} - \text{SDi})$$

$$= < 50 - 6,67$$

$$= < 43,33$$

$$\text{Sedang} = (\text{Mi} - \text{SDi}) \text{ s/d } (\text{Mi} + \text{SDi})$$

$$= (50 - 6,67) \text{ s/d } (50 + 6,67)$$

$$= 43,33 \text{ s/d } 56,67$$

$$\text{Tinggi} = >(\text{Mi} + \text{SDi})$$

$$= > 50 + 6,67$$

$$= > 56,67$$

### 3. Pencegahan *Fraud*

Jumlah kelas interval dihitung dengan rumus Sturges yaitu:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 30$$

$$= 5,874 \text{ dibulatkan menjadi } 6$$

$$\text{Rentang Data} = (55 - 23) + 1 = 33$$

$$\text{Panjang Kelas} = 33 / 6 = 5,5 \text{ dibulatkan menjadi } 6$$

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)
1	23-28	1	3,33
2	29-34	2	6,67
3	35-40	2	6,67
4	41-46	12	40
5	47-52	10	33,33
6	53-58	3	10
	Jumlah	30	100

$$\text{Mean Ideal (Mi)} = \frac{1}{2} (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum})$$

$$= \frac{1}{2} (55 + 23)$$

$$= 39$$

$$\text{Standar Deviasi Ideal (SDi)} = \frac{1}{6} (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum})$$

$$= \frac{1}{6} (55 - 23)$$

$$= 5,33$$

Penentuan Kategori:

$$\text{Rendah} = <(\text{Mi} - \text{SDi})$$

$$= < 39 - 5,33$$

$$= < 33,67$$

$$\text{Sedang} = (\text{Mi} - \text{SDi}) \text{ s/d } (\text{Mi} + \text{SDi})$$

$$= (39 - 5,33) \text{ s/d } (39 + 5,33)$$

$$= 33,67 \text{ s/d } 44,33$$

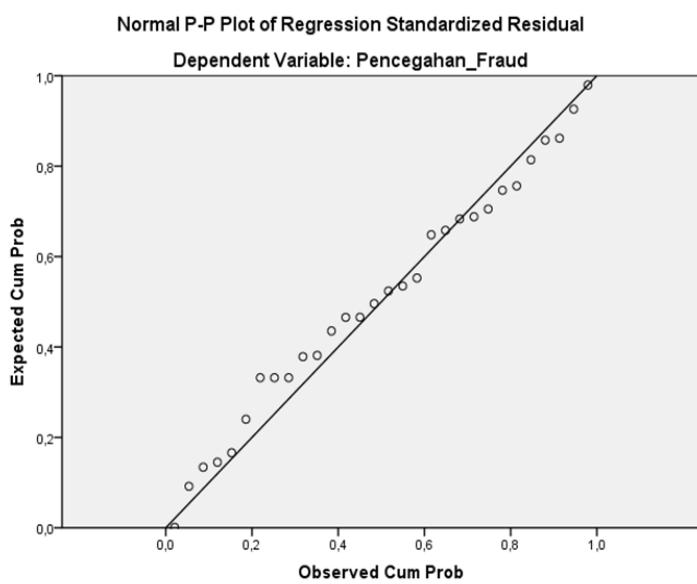
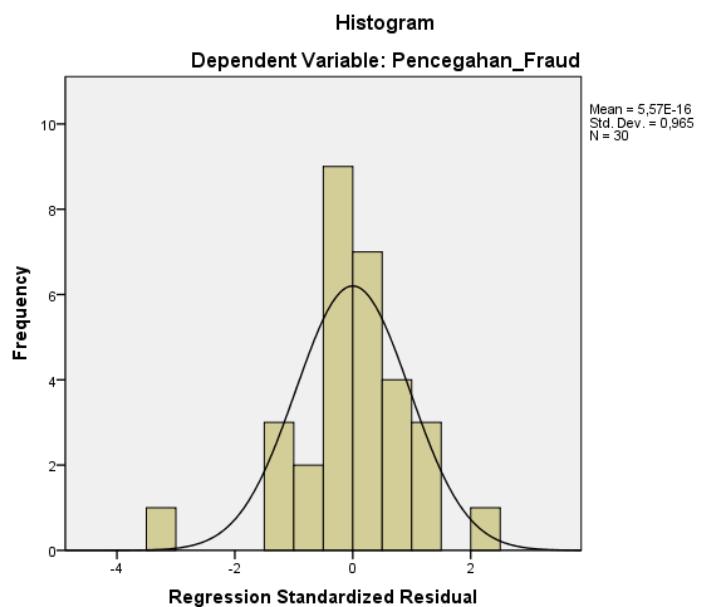
$$\text{Tinggi} = >(\text{Mi} + \text{SDi})$$

$$= > 39 + 5,33$$

$$= > 44,33$$

## Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas



## 2. Uji Linearitas

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Pencegahan Fraud * Persepsi karyawan	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

**Report**

Pencegahan Fraud

Persepsi karyawan	Mean	N	Std. Deviation
24.00	52.0000	1	.
33.00	43.0000	1	.
34.00	28.0000	2	7.07107
35.00	43.0000	1	.
36.00	33.0000	1	.
39.00	38.0000	1	.
40.00	36.0000	1	.
44.00	47.0000	3	2.64575
45.00	50.0000	1	.
46.00	48.8000	5	4.49444
48.00	46.3750	8	1.30247
50.00	54.0000	1	.
51.00	46.0000	1	.
52.00	48.5000	2	3.53553
53.00	55.0000	1	.
Total	45.3000	30	6.96370

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pencegahan Fraud *	Between Groups	(Combined)	1237.125	14	88.366	7.835	.000
Persepsi karyawan	Linearity		362.899	1	362.899	32.177	.000
	Deviation from Linearity		874.226	13	67.248	5.963	.001
	Within Groups		169.175	15	11.278		
	Total		1406.300	29			

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Pencegahan Fraud * Perilaku Etis	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

### Report

#### Pencegahan Fraud

Perilaku Etis	Mean	N	Std. Deviation
30.00	43.0000	1	.
34.00	38.0000	1	.
45.00	49.0000	1	.
47.00	33.0000	1	.
48.00	43.0000	1	.
50.00	33.0000	1	.
51.00	41.0000	2	7.07107
52.00	23.0000	1	.
56.00	46.0000	3	1.00000
57.00	50.0000	2	7.07107
58.00	51.0000	1	.
59.00	46.0000	5	1.41421
60.00	46.0000	1	.
61.00	48.0000	1	.
62.00	50.0000	2	.00000
63.00	46.0000	1	.
64.00	51.5000	2	.70711
66.00	54.0000	1	.
69.00	44.0000	1	.
70.00	55.0000	1	.
Total	45.3000	30	6.96370

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pencegahan Fraud * Perilaku Etis	Between Groups	(Combined) Linearity	1295.800	19	68.200	6.172	.003
		Deviation from Linearity	369.694	1	369.694	33.457	.000
	Within Groups		926.106	18	51.450	4.656	.008
	Total		110.500	10	11.050		
			1406.300	29			

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Persepsi karyawan * Perilaku Etis	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

### Report

#### Persepsi karyawan

Perilaku Etis	Mean	N	Std. Deviation
30.00	35.0000	1	.
34.00	39.0000	1	.
45.00	46.0000	1	.
47.00	34.0000	1	.
48.00	33.0000	1	.
50.00	36.0000	1	.
51.00	42.0000	2	2.82843
52.00	34.0000	1	.
56.00	48.3333	3	2.51661
57.00	48.5000	2	6.36396
58.00	52.0000	1	.
59.00	48.0000	5	.00000
60.00	48.0000	1	.
61.00	48.0000	1	.
62.00	44.5000	2	.70711
63.00	52.0000	1	.
64.00	35.0000	2	15.55635
66.00	50.0000	1	.
69.00	46.0000	1	.
70.00	46.0000	1	.
Total	44.1333	30	6.82153

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Persepsi karyawan * Perilaku Etis	Between Groups	(Combined)	1045.800	19	55.042	1.813	.168
		Linearity	247.833	1	247.833	8.161	.017
		Deviation from Linearity	797.967	18	44.332	1.460	.275
	Within Groups		303.667	10	30.367		
	Total		1349.467	29			

### 3. Uji Heteroskedastisitas

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perilaku Etis, Persepsi <sup>a</sup> karyawan	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Lnei^2

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.261 <sup>a</sup>	.068	-.001	2.63501

a. Predictors: (Constant), Perilaku Etis, Persepsi karyawan

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.704	2	6.852	.987	.386 <sup>a</sup>
	Residual	187.469	27	6.943		
	Total	201.173	29			

a. Predictors: (Constant), Perilaku Etis, Persepsi karyawan

b. Dependent Variable: Lnei^2

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-3.266	3.717		-.879	.387
	Persepsi karyawan	-.075	.079	-.193	-.940	.355
	Perilaku Etis	.081	.060	.277	1.346	.189

a. Dependent Variable: Lnei^2

## Lampiran 6. Uji Hipotesis

- Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System terhadap Pencegahan Fraud

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Persepsi karyawan	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: Pencegahan Fraud

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,508 <sup>a</sup>	,258	,232	6,10445

- a. Predictors: (Constant), Persepsi karyawan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362,899	1	362,899	9,739
	Residual	1043,401	28	37,264	
	Total	1406,300	29		

- a. Predictors: (Constant), Persepsi karyawan  
 b. Dependent Variable: Pencegahan Fraud

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,414	7,418	3,021	,005
	Persepsi karyawan	,519	,166		

- a. Dependent Variable: Pencegahan Fraud

2. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System terhadap Perilaku Etis

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Persepsi <sup>a</sup> karyawan	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Perilaku Etis

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.429 <sup>a</sup>	.184	.154	8.24820

a. Predictors: (Constant), Persepsi karyawan

b. Dependent Variable: Perilaku Etis

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	428.547	1	428.547	6.299	.018 <sup>a</sup>
	Residual	1904.920	28	68.033		
	Total	2333.467	29			

a. Predictors: (Constant), Persepsi karyawan

b. Dependent Variable: Perilaku Etis

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.263	10.023		3.119	.004
	Persepsi karyawan	.564	.225	.429	2.510	.018

a. Dependent Variable: Perilaku Etis

### 3. Pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan Fraud

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perilaku Etis <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: Pencegahan Fraud

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,513 <sup>a</sup>	,263	,237	6,08454

- a. Predictors: (Constant), Perilaku Etis

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369,694	1	369,694	9,986	,004 <sup>a</sup>
	Residual	1036,606	28	37,022		
	Total	1406,300	29			

- a. Predictors: (Constant), Perilaku Etis  
 b. Dependent Variable: Pencegahan Fraud

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	22,957	7,157		3,208 ,003
	Perilaku Etis	,398	,126	,513	3,160 ,004

- a. Dependent Variable: Pencegahan Fraud

## Lampiran 7. Surat Keterangan Penelitian

**DIREKSI**  
**PT. PERUSAHAAN PERKEBUNAN PERINDUSTRIAN**  
**PERDAGANGAN DAN KONSULTASI "PAGILARAN"**  
**(PT. P A G I L A R A N)**

Jl. Faridan M. Noto 11 Yogyakarta 55224 Indonesia  
 Telp. (0274) 563046 - 561392 Fax.: (0274) 540628 e-mail : g\_larcommerce@yahoo.co.id

---

**SURAT KETERANGAN**  
 Nomor : 42/D.a/DIR/III/2015

Dengan ini Direksi PT. Pagilaran menerangkan bahwa :

N a m a	:	Vredy Octaviari
Nomor Mahasiswa	:	11412144006
Prodi	:	Pendidikan Akuntansi/ Akuntansi
Fakultas	:	Ekonomi
Perguruan Tinggi	:	Universitas Negeri Yogyakarta (UNY)
Lokasi	:	Kantor Direksi PT Pagilaran Yogyakarta

Telah selesai melaksanakan Penelitian dengan judul :

**“PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI WHISTLEBLOWING  
 SYSTEM TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DENGAN PERILAKU ETIS  
 SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**

dan telah menyerahkan 1(satu) copy laporan resminya.

Demikian untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Yogyakarta, 6 Maret 2015

Direktur Utama,

