



**PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI TINDAKAN *WHISTLEBLOWING*
TERHADAP PENCEGAHAN *FINANCIAL FRAUD* DENGAN
PERILAKU ETIS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA UNIVERSITAS JEMBER**

SKRIPSI

Oleh

**Nurul Fitriyah
NIM 130810301061**

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2017**



**PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI TINDAKAN *WHISTLEBLOWING*
TERHADAP PENCEGAHAN *FINANCIAL FRAUD* DENGAN
PERILAKU ETIS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA UNIVERSITAS JEMBER**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Akuntansi (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

**Nurul Fitriyah
NIM 130810301061**

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2017**

PERSEMBAHAN

Karya ini merupakan buah dari kerja keras, doa dan pengorbanan dari sekian banyak perjuanganku dalam meniti kehidupan. Dengan menyebut nama Allah SWT. yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, sebuah bakti dan cinta, saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Ibunda Sitti Sulaihah dan Ayahanda Hasan Basri yang tidak pernah lelah untuk mendoakan, mendukung setiap langkahku, mendidik, serta membesarkanku dengan cinta dan kasih sayang, memberi motivasi demi keberhasilan dan kesuksesanku, pengorbanan baik moral maupun materi yang tidak akan pernah bisa dibalas dengan apapun;
2. Adik saya, Arifatul Hasanah serta sepupu-sepupuku tercinta, Ulva, Enny, Innani yang senantiasa memberikan semangat, cinta, kasih sayang, dan doa;
3. Guru-guruku sejak taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat dan bimbingan dengan penuh kesabaran;
4. Sahabat yang selalu memberikan semangat, motivasi dan menemani saya disaat susah dan senang, Annisa, Nindya, Nailis, Lita, Sulai, Nunung dan teman-teman dari KKN 37 Tlogosari, Ipow, Ami, Memed, Haris, Sisil, Hani, Bram, Dhuwik, dan Ucup yang membuat saya bisa tertawa lepas dan menemukan keluarga baru;
5. Keluarga Besar Kos Putri Sandra (Sherly, Ulul, Dewi, Ifa, Bella, Dhuro, Dita, Debby dan Mel) terima kasih telah menjadi keluarga keduaku yang selalu memberi saran, motivasi dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini hingga selesai;
6. Seluruh karyawan Bagian Keuangan Universitas Jember yang telah memberikan izin, waktu, dan kesediaannya untuk melakukan penelitian, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik;
7. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

MOTTO

“Barang siapa bersungguh-sungguh, Sesungguhnya kesungguhannya itu adalah untuk dirinya sendiri.” (QS. Al-Ankabut, 29 : 6)

“Urusan seorang mukmin patut dikagumi. Semua urusannya merupakan kebaikan bagi dirinya dan tidak terdapat kecuali pada diri seorang mukmin. Apabila memperoleh kesenangan dia bersyukur dan itu baik untuk dirinya. Dan apabila ditimpa kesusahan dia bersabar dan itu baik untuk dirinya.” (HR. Imam Muslim)

“Sukses adalah hasil kerja keras, belajar, berfikir dan membuat rencana.”
(Azwar Siregar, 1989 : 28)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Fitriyah

NIM : 130810301061

Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik

Judul : PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI TINDAKAN
WHISTLEBLOWING TERHADAP PENCEGAHAN *FINANCIAL*
FRAUD DENGAN PERILAKU ETIS SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA UNIVERSITAS JEMBER

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi mana pun. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik apabila ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 28 Februari 2017

Yang menyatakan,

Nurul Fitriyah
NIM 130810301061

SKRIPSI

**PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI TINDAKAN *WHISTLEBLOWING*
TERHADAP PENCEGAHAN *FINANCIAL FRAUD* DENGAN
PERILAKU ETIS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA UNIVERSITAS JEMBER**

Oleh

Nurul Fitriyah

NIM 130810301061

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Taufik Kurrohman, SE,M.SA.,Ak
Dosen Pembimbing Anggota : Nur Hisammudin, SE,M.SA.,Ak

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI TINDAKAN
WHISTLEBLOWING TERHADAP PENCEGAHAN
FINANCIAL FRAUD DENGAN PERILAKU ETIS
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
UNIVERSITAS JEMBER

Nama Mahasiswa : Nurul Fitriyah
N I M : 130810301061
Jurusan : S1 AKUNTANSI
Tanggal Persetujuan : 4 Februari 2017

Yang menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II,

Taufik Kurrohman, SE,M.SA.,Ak
NIP 19820723 200501 1 002

Nur Hisamuddin, SE,M.SA.,Ak
NIP 19791014 200912 1 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Akuntansi

Dr. Yosefa Sayekti, M.Com., Ak., CA
NIP. 19640809 199003 2 001

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI

**PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI TINDAKAN *WHISTLEBLOWING*
TERHADAP PENCEGAHAN *FINANCIAL FRAUD* DENGAN PERILAKU ETIS
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UNIVERSITAS JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Nurul Fitriyah

NIM : 130810301061

Jurusan : Akuntansi

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

13 Maret 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Rochman Effendi, SE., M.Si., Ak (.....)
NIP. 19710217 200003 1001

Sekretaris : Novi Wulandari, SE., M.Acc & Fin., Ak (.....)
NIP. 19801127 200501 2003

Anggota : Andriana, SE., M.Sc (.....)
NIP. 19820929 201012 2002



Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dekan,

Dr. Muhammad Miqdad.,SE,MM,Ak.
NIP. 19710727 199512 1001

Nurul Fitriyah

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* terhadap pencegahan *financial fraud* dengan perilaku etis sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di Universitas Jember yang merupakan satu-satunya Perguruan Tinggi Negeri se-karesidenan Besuki. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner yang berisi pertanyaan / pernyataan tertulis yang dibagikan kepada karyawan bagian keuangan di Rektorat, Fakultas, Program Studi, dan Unit ataupun Lembaga Universitas Jember untuk dijawab. Sampel dipilih dengan menggunakan metode purposive sampling. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian keuangan yang telah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil minimal 1 tahun (memiliki NIP) dan merupakan karyawan aktif yang telah menjabat minimal 3 bulan dalam bidangnya. Sebanyak 88 kuisisioner yang dikirim dan 77 kuisisioner yang kembali. Data yang diperoleh kemudian diproses dan dianalisis dengan SPSS versi 23.0. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur dan uji sobel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis. Perilaku etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *financial fraud*. Persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *financial fraud*. Kemudian secara tidak langsung perilaku etis tidak dapat memediasi hubungan persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* dan pencegahan *financial fraud*.

Kata Kunci: persepsi karyawan, tindakan *whistleblowing*, pencegahan *financial fraud*, perilaku etis.

ABSTRACT

Nurul Fitriyah

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember

This study aims to examine the effect of the employee's perception about whistleblowing action on financial fraud prevention with behavioral ethics as an intervening variable. This study done in Jember University which is one of high institution-owned all Besuki residency. Technique of collecting data done by using questionnaire have contents questions/ declaration notice distributed to employees of financial division in the office of University head, faculties, program studies, and units or institutes of Jember University to answered. Samples were selected using purposive sampling method. Respondent in this study were employees who had lifted to become a civil country employees a minimum of 1 year (have NIP) and active employees who have served a minimum of 3 months in the field. A total of 88 questionnaires were sent and 77 questionnaires were returned. The data obtained in then processed and analyzed with SPSS version 23. The data analysis method used to test hypotheses are path analysis and sobel test. The results of this study indicate that direct employee's perception about whistleblowing action has positive and significant impact on behavioral ethics. Behavioral ethics has positive and significant impact on financial fraud prevention. Employee's perception about whistleblowing action has positive and significant impact on financial fraud prevention. Then indirectly behavioral ethics can't mediate the relationship employee's perception about whistleblowing action and financial fraud prevention.

Keywords: *employee's perception, whistleblowing action, financial fraud prevention, behavioral ethics.*

RINGKASAN

Persepsi Karyawan Mengenai Tindakan *Whistleblowing* terhadap Pencegahan *Financial Fraud* dengan Perilaku Etis sebagai Variabel Intervening pada Universitas Jember; Nurul Fitriyah, 130810301061; 2017; 113 halaman; Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Fraud menjadi suatu hal yang fenomenal baik di negara berkembang maupun di negara maju. *Fraud* atau kecurangan ini terjadi hampir di seluruh sektor pemerintahan dan sektor swasta. Jika *fraud* terjadi di dalam suatu organisasi maka akan menimbulkan potensi kerugian nyata terhadap organisasi ataupun orang-orang di dalam organisasi tersebut. Bukan hanya sebatas korupsi, pencurian uang, pencurian barang, penipuan, tetapi juga termasuk dalam bentuk pemalsuan, penyembunyian, atau penghancuran laporan/dokumen. Banyak cara yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam mencegah terjadinya *fraud*. Menurut Arens, salah satu cara untuk mencegah *fraud* yaitu dengan menerapkan budaya jujur dan etika yang tinggi. Dalam penerapan budaya jujur dan etika yang tinggi harus menciptakan lingkungan kerja yang positif yang dapat diwujudkan dengan menerapkan tindakan *whistleblowing* yang merupakan bentuk pelaporan pelanggaran, tindakan illegal atau tidak bermoral yang dilakukan oleh anggota organisasi aktif maupun nonaktif. Tindakan ini juga digunakan sebagai bentuk pencegahan *fraud* sehingga dapat meminimalisir terjadinya *fraud* dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* terhadap pencegahan *financial fraud* dengan perilaku etis sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana perilaku etis berpengaruh dan berperan diantara hubungan persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* dengan pencegahan *financial fraud*. Objek penelitian ini dilakukan di Universitas Jember yang merupakan Perguruan Tinggi Negeri di Kabupaten Jember dan satu-satunya Perguruan Tinggi Negeri se-karesidenan Besuki.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner yang berisi pertanyaan tertulis dan dibagikan langsung kepada karyawan bagian keuangan di Rektorat, Fakultas, Program Studi, dan Unit ataupun Lembaga Universitas Jember untuk dijawab. Sampel dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian keuangan yang telah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil minimal 1 tahun (memiliki NIP) dan merupakan karyawan aktif yang telah menjabat minimal 3 bulan dalam bidangnya. Sebanyak 88 kuisisioner yang dikirim dan 77 kuisisioner yang kembali. Data yang diperoleh kemudian diproses dan dianalisis dengan SPSS versi 23. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dan uji Sobel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis dengan koefisien jalur sebesar 0,415. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* berpengaruh terhadap perilaku etis terbukti kebenarannya (H_1 diterima). Perilaku etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *financial fraud* dengan koefisien jalur sebesar 0,249. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa perilaku etis berpengaruh terhadap pencegahan *financial fraud* terbukti kebenarannya (H_2 diterima). Persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *financial fraud* dengan koefisien jalur sebesar 0,242. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* berpengaruh terhadap pencegahan *financial fraud* terbukti kebenarannya (H_3 diterima). Kemudian secara tidak langsung perilaku etis tidak dapat memediasi hubungan persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* dan pencegahan *financial fraud*. Hal ini dikarenakan nilai t penelitian dari hasil perhitungan uji Sobel lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 ($1,779947 < 1,994$). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* berpengaruh terhadap pencegahan *financial fraud* dengan perilaku etis sebagai variabel intervening tidak terbukti kebenarannya (H_4 ditolak).

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Persepsi Karyawan Mengenai Tindakan *Whistleblowing* terhadap Pencegahan *Financial Fraud* dengan Perilaku Etis sebagai Variabel Intervening pada Universitas Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Taufik Kurrohman, SE, M.SA., Ak., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Nur Hisammudin, SE, M.SA., Ak., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
2. Rochman Effendi, SE., M.Si., Ak., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama penulis menjadi mahasiswa;
3. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah mengajarkan ilmu pengetahuannya selama penulis berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
4. Teman-teman seperjuangan Akuntansi 2013, yang sejak awal mendukung dan berjuang bersama-sama.
5. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 28 Februari 2016

Penulis

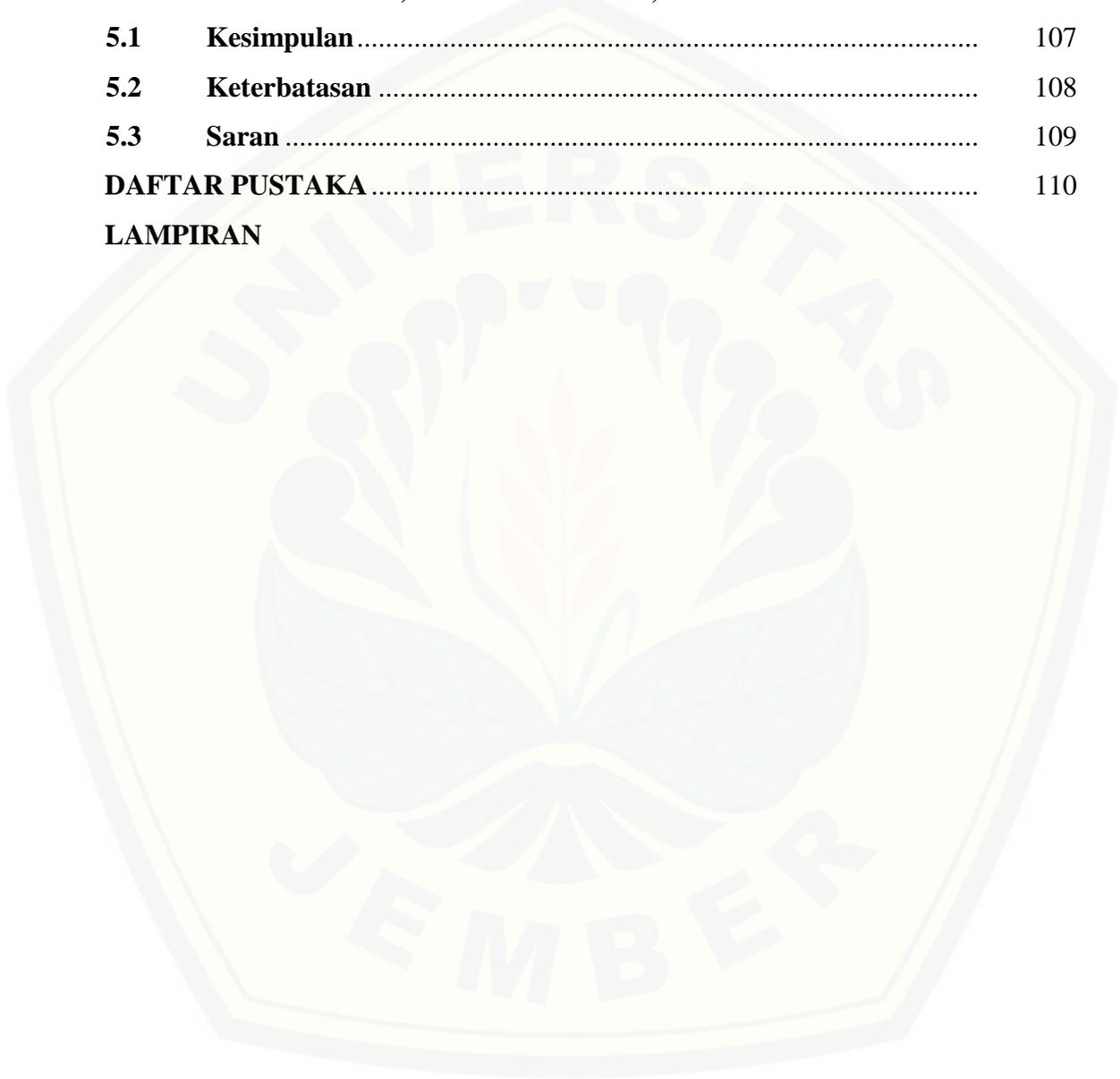
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PEMBIMBING	vi
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	vii
HALAMAN PENGESAHAN	viii
ABSTRAKSI	ix
ABSTRACT	x
RINGKASAN	xi
PRAKATA	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.3.1 Tujuan Penelitian	9
1.3.2 Manfaat Penelitian	9
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Persepsi	11
2.1.1 Definisi Persepsi	11

2.1.2 Jenis Persepsi.....	12
2.1.3 Proses Terjadinya Persepsi.....	13
2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi	15
2.1.5 Persepsi Karyawan	16
2.2 Whistleblowing	17
2.2.1 Definisi <i>Whistleblowing</i>	17
2.2.2 <i>Whistleblower</i>	18
2.3 Fraud	20
2.3.1 Definisi <i>Fraud</i>	20
2.3.2 Segitiga <i>Fraud</i>	23
2.3.3 <i>GONE Theory</i>	25
2.3.4 Unsur-Unsur <i>Fraud</i>	28
2.3.5 Dampak <i>Fraud</i>	28
2.3.6 Pencegahan <i>Fraud</i>	29
2.4 Perilaku Etis dan Perilaku Tidak Etis	35
2.4.1 Perilaku Etis	35
2.4.2 Perilaku Tidak Etis	40
2.5 Penelitian Terdahulu	42
2.6 Kerangka Pemikiran	46
2.7 Pengembangan Hipotesis Penelitian	47
BAB 3. OBJEK DAN METODE PENELITIAN	51
3.1 Desain Penelitian	51
3.1.1 Jenis Penelitian.....	51
3.1.2 Tempat dan Tanggal Penelitian.....	51
3.2 Jenis Dan Sumber Data	52
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	52
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	55
3.4.1 Populasi Penelitian	55

3.4.2 Sampel Penelitian	56
3.5 Teknik Pengumpulan Data	56
3.6 Instrumen Penelitian	57
3.7 Teknik Analisis Data.....	59
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	59
3.7.2 Uji Kualitas Data	60
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	62
3.7.3.1 Uji Normalitas	62
3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas	63
3.7.3.3 Uji Multikolinieritas	63
3.7.3.4 Uji Linieritas.....	64
3.7.4 Uji Hipotesis.....	65
3.7.4.1 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	65
3.7.4.2 Uji Pengaruh Mediasi (<i>Sobel Test</i>).....	70
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	71
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	72
4.1 Gambaran Umum Universitas Jember.....	72
4.1.1 Sejarah Singkat Universitas Jember	72
4.1.2 Visi dan Misi Universitas Jember	73
4.1.3 Tujuan Universitas Jember.....	74
4.1.4 Struktur Organisasi Universitas Jember.....	74
4.2 Tingkat Pengembalian Kuisisioner.....	80
4.3 Analisis Data.....	81
4.3.1 Statistik Deskriptif Responden.....	81
4.3.2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	83
4.4 Pengujian Kualitas Data	85
4.5 Uji Asumsi Klasik	88

4.6 Uji Hipotesis	93
4.7 Pembahasan.....	100
BAB 5. KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN.....	107
5.1 Kesimpulan.....	107
5.2 Keterbatasan	108
5.3 Saran	109
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1 Skor Skala <i>Likert</i> dengan Pertanyaan Positif.....	58
3.2 Skor Skala <i>Likert</i> dengan Pertanyaan Negatif	58
3.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	58
3.4 Tingkat Keandalan <i>Cronbach's Coefficient Alpha</i>	61
4.1 Rincian Pengiriman dan Pengambilan Kuisisioner	80
4.2 Statistik Deskriptif Responden	81
4.3 Statistik Desriptif Variabel Penelitian	83
4.4 Pengkategorian Variabel.....	84
4.5 Hasil Uji Validitas	85
4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	88
4.7 Hasil Uji Normalitas	89
4.8 Hasil Uji Glejser Persamaan I (Pengaruh X ke Z).....	91
4.9 Hasil Uji Glejser Persamaan II (Pengaruh X dan Z ke Y).....	91
4.10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	92
4.11 Hasil Uji Linearitas.....	93
4.12 Hasil Analisis Hipotesis 1.....	94
4.13 Hasil Analisis Hipotesis 2.....	95
4.14 Hasil Analisis Hipotesis 3.....	95

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran	46
3.1 Diagram Jalur Struktural.....	65
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	71
4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan I	90
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan II.....	90
4.3 Diagram Model Jalur II	97

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisioner Penelitian

Lampiran 2. Rekapitulasi Data Jawaban Responden

Lampiran 3. Statistik Deskriptif

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Variabel

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

Lampiran 7. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Lampiran 8. Surat Izin Penelitian

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perguruan Tinggi merupakan entitas ekonomi yang mengelola dana yang bersumber dari perorangan, masyarakat, dan pemerintah. Salah satunya Universitas Jember yang merupakan Perguruan Tinggi Negeri yang ada di Kabupaten Jember. Oleh karena itu, Perguruan Tinggi Negeri memiliki kewajiban menyampaikan laporan keuangan secara berkala atas pengelolaan sumber dana tersebut kepada para *stakeholder*. Tuntutan atas transparansi dan akuntabilitas dari *stakeholder* mendorong pihak manajemen untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas dan terbebas dari unsur *fraud*. Sebagian besar biaya pendidikan di tingkat Perguruan Tinggi Negeri saat ini semakin tinggi, termasuk Universitas Jember sehingga menyebabkan biaya yang dikelolanya juga tidak sedikit. Pengawasan yang lebih ketat perlu dilakukan dalam upaya mencegah terjadinya perilaku *fraud*.

Kecurangan (*fraud*) merupakan perbuatan tidak jujur yang menimbulkan potensi kerugian nyata terhadap organisasi atau karyawan di dalam organisasi tersebut dan juga orang lain, tetapi tidak sebatas pada korupsi, pencurian uang, pencurian barang, penipuan, pemalsuan. Perbuatan ini juga termasuk dalam bentuk pemalsuan, menyembunyikan atau penghancuran dokumen/laporan, atau menggunakan dokumen palsu untuk keperluan bisnis, atau membocorkan informasi organisasi kepada pihak eksternal. Biasanya kecurangan seperti ini dilakukan oleh karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut.

Assosiation of Certified Fraud Examinations (ACFE), merupakan salah satu asosiasi di USA yang kegiatannya memfokuskan kedalam pencegahan dan pemberantasan penyimpangan. Bentuk penyimpangan dapat dikategorikan kedalam 3 (tiga) macam, yaitu: penyimpangan pelaporan keuangan (*fraudulent financial reporting*), penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*), dan korupsi (*corruption*) (Singleton, 2010: 73). Segala macam penyimpangan dapat terjadi ketika di lingkungan tempat kerja mereka memiliki integritas yang rendah, kontrol rendah, dan tekanan yang

tinggi. Istilah tekanan bisa bersumber dari internal yakni tempat dimana ia bekerja dan eksternal seperti keluarga.

Terdapat 2 jenis *fraud* yaitu *fraud against organization* dan *fraud behalf of organization*. *Fraud behalf of organization* adalah jenis kecurangan yang dilakukan untuk kepentingan organisasi yang dikenal dengan istilah *management fraud* atau *financial statement fraud*. Tujuannya untuk mengelabui 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 kecurangan ini kebanyakan berupa pencurian aset organisasi oleh karyawan, akan tetapi bentuk kecurangan ini juga dapat berupa tindakan kecurangan lain yang dilakukan seorang karyawan yang dapat merugikan organisasi yang bersangkutan. (Mark Zimbelman, dkk dan AICPA, 2007) dalam Nugroho (2015).

Menurut Arens dalam Nugroho (2015), ada tiga unsur untuk mencegah *fraud*, salah satunya dengan menerapkan budaya jujur dan etika yang tinggi. Cara yang paling efektif untuk mencegah dan menghalangi kecurangan adalah dengan mengimplementasikan program atau tindakan serta pengendalian anti kecurangan, yang didasarkan pada nilai-nilai inti yang dianut organisasi tersebut. 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, mengemukakan lebih lanjut bahwa dalam menerapkan budaya jujur dan etika yang tinggi harus menciptakan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang positif dapat diwujudkan dengan menerapkan tindakan *whistleblowing* bagi karyawan yang berfungsi sebagai bentuk pelaporan pelanggaran atas kode perilaku. Selain itu, tindakan *whistleblowing* bagi karyawan digunakan sebagai salah satu cara

untuk mencegah *fraud*, khususnya bagian keuangan sehingga diharapkan dapat meminimalisir *fraud* dalam organisasi, perusahaan, departemen maupun pemerintahan sehingga dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat.

Whistleblowing adalah pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi aktif maupun nonaktif mengenai pelanggaran, tindakan ilegal atau tidak bermoral kepada pihak di dalam maupun di luar organisasi (Khan, 2009). Menurut KNKG di dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran mengemukakan bahwa *Whistleblowing* merupakan pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum, tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi atau pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Sedangkan seseorang yang melakukan *whistleblowing* disebut pelapor pelanggaran atau *whistleblower* (Sagara, 2013).

Salah satu cara yang tepat untuk mencegah terjadinya kasus kecurangan yang terjadi pada pelaporan keuangan yang dapat merugikan perusahaan sendiri atau pihak lain adalah dengan melakukan tindakan *whistleblowing*. Pentingnya *whistleblowing* untuk mendeteksi dan mengungkap *wrongdoing* yang terjadi di dalam sebuah organisasi telah diakui oleh banyak regulator yang ada diseluruh dunia. *Whistleblowing* adalah suatu usaha untuk mencapai sebuah tujuan ekonomik dan sosial, sehingga pelakunya mengharapkan dukungan oleh berbagai pihak agar tujuan tersebut tercapai. Namun kenyataan yang sering terjadi adalah mereka akan mendapat banyak ancaman sehingga menjadi seorang *whistleblower* bukanlah hal yang mudah. Dibutuhkan keberanian dan keyakinan untuk melakukannya. Hal ini di karenakan seorang *whistleblower* tidak menutup kemungkinan akan mendapatkan terror dari oknum-oknum yang tidak menyukai keberadaanya (Sulistomo, 2012).

Pernyataan Arens tersebut sama dengan pernyataan Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012) yang menyatakan bahwa untuk mendorong perilaku etis karyawan, institusi yang dalam hal ini adalah perguruan tinggi harus berupaya untuk melakukan berbagai cara diantaranya 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.

Pengertian umum dari *whistleblower* itu sendiri adalah seseorang yang melaporkan suatu tindakan melawan hukum, terutama korupsi atau bentuk *fraud* yang lain, di dalam organisasi atau institusi tempat ia bekerja. Orang ini biasanya mempunyai data atau bukti yang memadai terkait tindakan yang melawan hukum tersebut. *Whistleblower* mempunyai peran sangat penting dalam mengungkap suatu tindakan yang melawan hukum di dalam internal organisasi. Peran *wistleblower* 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 yang terjadi, karena risiko yang harus dihadapi tidak sedikit, bahkan sulit dihindari dan akhirnya lebih memilih untuk diam. Mulai dari ancaman terlapor pada dirinya maupun keluarganya dan ancaman pemecatan. Sejak tahun 2006 sudah ada jaminan keamanan dan perlindungan hukum terhadap *whistleblower* dengan lahirnya UU 13/2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Hal tersebut merupakan salah satu pendorong atau motivasi seseorang untuk menjadi *whistleblower*.

Dengan diterapkannya tindakan *whistleblowing* di dalam sebuah organisasi, 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 tindakan *whistleblowing* kepada 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. Jika tindakan *whistleblowing* efektif diterapkan maka akan mendorong partisipasi masyarakat dan karyawan organisasi untuk lebih berani bertindak dalam mencegah terjadinya *fraud* dan korupsi dengan melaporkannya ke pihak yang dapat menanganinya. Artinya, tindakan *whistleblowing* yang dilakukan mampu untuk mengurangi budaya “diam” menuju ke arah budaya “kejujuran dan keterbukaan.”

Terkait dengan usaha penerapan *good university governance* dan termasuk di dalamnya pemberantasan korupsi, suap, dan tindakan *fraud* lainnya, penelitian dari berbagai institusi, seperti *Organization for Economic Cooperation 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 (tindakan *whistleblowing*). Oleh karena itu, penerapan tindakan *whistleblowing* yang efektif perlu digalakkan di setiap organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Efektivitasnya terlihat dari jumlah kecurangan yang berhasil dideteksi dan juga waktu penindakannya yang relatif lebih singkat dibandingkan dengan cara lainnya. Selain itu, pimpinan organisasi memiliki kesempatan untuk mengatasi permasalahan secara internal dulu, sebelum permasalahan tersebut merebak ke ruang publik yang dapat mempengaruhi reputasi organisasi (KNKG, 2008).

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 Universitas Jember, sebuah Perguruan Tinggi Negeri yang berada di Kabupaten Jember dan merupakan satu-satunya Perguruan Tinggi Negeri se-karesidenan Besuki. Pada tahun 2016 tepatnya di Bulan Februari, puluhan mahasiswa Universitas Jember melakukan aksi unjuk rasa di depan gedung LPM dan Rektorat yang menuntut adanya transparansi anggaran terkait atribut program Kuliah Kerja Nyata, seperti jaket, kaos, dan topi yang biasanya diberikan sebelum mahasiswa KKN diterjunkan ke lokasi masing-masing. Berdasarkan estimasi, biaya KKN yang telah diterima mencapai Rp150.000.000,- sampai Rp200.000.000,- (Antara Jatim). Jember Satu TV juga menjelaskan bahwa di bulan November 2016 juga terjadi polemik pasca penetapan para dekan Universitas Jember. Sejumlah dosen dan mahasiswa Universitas Jember melakukan longmarch dari kampus menuju kejaksaan dengan tujuan melaporkan dugaan korupsi dan penyalahgunaan wewenang rektorat Universitas Jember yang merugikan negara ratusan juta rupiah. Menurut media online Alpha, Kelompok Pendidik Anti Korupsi (KOMPAK) Universitas Jember mendatangi kantor Kejaksaan Negeri Jember sebagai wujud tindak lanjut dan mengkonfirmasi dugaan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) Rektor Universitas Jember belakangan ini sekaligus sebagai contoh pembelajaran anti KKN kepada publik.

Universitas Jember mempunyai banyak fakultas yang di dalamnya terdiri dari beberapa jurusan. Penerimaan mahasiswa baru pada tahun 2015 mengalami peningkatan, yaitu sekitar 6362 mahasiswa yang terdiri dari 5842 mahasiswa program S1 dan 520 mahasiswa program diploma dibandingkan pada tahun 2014 yang hanya sekitar 5424 mahasiswa yang terdiri dari 4835 mahasiswa program S1 dan 589 mahasiswa program diploma. Sementara pada tahun 2016, penerimaan mahasiswa baru berjumlah sekitar 6204 yang terdiri dari 5784 mahasiswa program S1 dan 520 mahasiswa program diploma dan tetap lebih tinggi dibanding tahun 2014. Jika penerimaan mahasiswa baru semakin banyak, maka penerimaan negara bukan pajak juga semakin meningkat. Apalagi pada tahun 2016, mahasiswa Universitas Jember yang diterima melalui jalur mandiri selain diharuskan membayar Uang Kuliah Tunggal (UKT), juga wajib membayar Sumbangan Pengembangan Institusi (SPI). Berbeda

dengan tahun 2014 dan 2015 yang hanya membayar UKT. Sehingga meskipun penerimaan mahasiswa pada tahun 2016 lebih sedikit daripada tahun 2015, tetapi penerimaan negara bukan pajaknya tetap lebih tinggi ketika tahun 2016 sehingga dana yang dikelolanya juga akan semakin besar dan dikhawatirkan terjadinya penyelewengan yang dilakukan oleh karyawan tidak bertanggung jawab.

Selain karena semakin tingginya pengelolaan penerimaan negara bukan pajak, Universitas Jember juga memiliki Rencana Strategis lima tahunan. Pada tahun 2011-2015 Renstra Unej telah berhasil melaksanakan 11 program dari 12 program yang direncanakan. Saat ini Universitas Jember telah menetapkan Renstra tahun 2016-2020 yang merupakan kesinambungan dari upaya pengembangan institusi. Keberhasilan secara bertahap dari Renstra yang disusun akan mengantar Universitas Jember menjadi *Good University Governance*. Jika *Good University Governance* berhasil diterapkan di dalam Universitas Jember, maka pemberantasan korupsi, suap, dan tindakan *fraud* lainnya harus lebih dilakukan. Salah satu tindakan yang paling efektif digunakan adalah dengan cara pelaporan pelanggaran oleh pihak internal terlebih dahulu yang disebut sebagai tindakan *whistleblowing*. Penyelenggaraan *whistleblowing* yang efektif perlu digalakkan di setiap organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Tindakan *Whistleblowing* adalah bagian dari sistem pengendalian internal dalam mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan serta memperkuat penerapan praktik *good governance*.

Dalam Universitas Jember diterapkan suatu aturan bagi para karyawan yang digunakan sebagai pedoman dan merupakan perjanjian atau kesepakatan antara perguruan tinggi dengan para karyawan yang berada di dalamnya, agar tercipta hubungan yang harmonis diantara keduanya. Di dalam aturan tersebut terdapat peraturan mengenai kewajiban dan larangan karyawan beserta sanksi yang diberikan jika melanggar aturan-aturan yang berlaku. Jika karyawan tidak mematuhi peraturan yang ada, maka dapat dikatakan bahwa ia telah berperilaku tidak etis sesuai tingkat pelanggaran yang dilakukannya.

Berdasarkan latar belakang masalah terkait dengan persepsi karyawan mengenai niat untuk melaporkan (*whistleblowing*) terhadap segala bentuk kecurangan yang dilakukan oleh karyawan, khususnya bagian keuangan di perguruan tinggi, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian guna mengetahui lebih dalam mengenai seberapa banyak dukungan yang ada dalam diri karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* terhadap segala bentuk *financial fraud* yang terjadi di perguruan tinggi disesuaikan berdasarkan teori yang sudah ada dengan judul “Persepsi Karyawan Mengenai Tindakan *Whistleblowing* terhadap Pencegahan *Financial Fraud* dengan Perilaku Etis sebagai Variabel Intervening pada Universitas Jember”

1.2 Rumusan Masalah

Dengan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti perlu mengetahui persepsi dari beberapa karyawan bagian keuangan terkait tindakan untuk mengungkapkan kecurangan terhadap pencegahan *financial fraud* dengan perilaku etis karyawan sebagai variabel intervening, sehingga hanya dibatasi pada beberapa pertanyaan rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* terhadap perilaku etis karyawan pada Universitas Jember?
2. Bagaimana pengaruh perilaku etis karyawan terhadap pencegahan *financial fraud* pada Universitas Jember?
3. Bagaimana pengaruh persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* terhadap pencegahan *financial fraud* pada Universitas Jember?
4. Bagaimana pengaruh persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* terhadap pencegahan *financial fraud* melalui perilaku etis karyawan pada Universitas Jember?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Bertitik tolak pada permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menganalisis dan memberikan bukti empiris sampai sejauh mana pengaruh persepsi karyawan mengenai tindakan *Whistleblowing* terhadap perilaku etis pada Universitas Jember.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku etis karyawan terhadap pencegahan *financial Fraud* pada Universitas Jember.
3. Menganalisis dan memberikan bukti empiris sampai sejauh mana pengaruh persepsi karyawan mengenai tindakan *Whistleblowing* terhadap pencegahan *financial fraud* pada Universitas Jember.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh persepsi karyawan mengenai tindakan *Whistleblowing* terhadap pencegahan *financial fraud* melalui perilaku etis pada Universitas Jember.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan konseptual bagi civitas akademika dan dapat menjadi referensi atas persepsi mengenai tindakan *whistleblowing* dan perilaku etis terhadap pencegahan *financial fraud* yang terjadi di lingkungan perguruan tinggi. Selain itu, penulis mengharapkan penelitian ini digunakan sebagai dasar pengembangan ilmu pengetahuan dan kajian-kajian dalam penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan pencegahan *financial fraud* di sektor publik.

2. Manfaat

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman peneliti tentang persepsi karyawan bagian keuangan mengenai pengaruh tindakan *whistleblowing* terhadap pencegahan *financial fraud* dan perilaku etis yang diterapkan oleh Universitas Jember .

b. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan bahan pertimbangan satuan unit kerja di Universitas Jember serta menyumbang referensi kepada Perguruan Tinggi untuk membuat dan menerapkan tindakan *whistleblowing* pada karyawan khususnya bagian keuangan dengan tujuan mendorong perilaku etis yang merupakan aturan dari perguruan tinggi sehingga dapat mencegah terjadinya *financial fraud* di lingkungan Universitas Jember.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Persepsi

2.1.1 Definisi Persepsi

Secara etimologis, persepsi berasal dari kata *perception* dalam bahasa Inggris yang awalnya berasal dari bahasa Latin *percipare* yang bermakna menerima atau mengambil. Menurut Leavin dalam Sobur (2011: 445) persepsi dalam arti sempit yaitu penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat sesuatu, sedangkan arti luas yaitu pandangan atau pengertian, bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu.

Dalam KBBI, persepsi diartikan sebagai tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu, dan proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya. Sedangkan Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2013: 59) menjelaskan bahwa persepsi merupakan proses kognitif yang memungkinkan kita menginterpretasikan dan memahami sekitar kita. Dikatakan pula sebagai proses menginterpretasikan suatu lingkungan. Orang harus mengenal objek untuk berinteraksi sepenuhnya dengan lingkungan mereka.

McShane dan Von Glinow mengartikan persepsi sebagai proses menerima informasi membuat pengertian tentang dunia sekitar kita. Hal tersebut memerlukan pertimbangan informasi yang mana perlu diperhatikan, bagaimana mengkategorikan informasi, dan bagaimana menginterpretasikannya dalam kerangka kerja pengetahuan kita yang telah ada (Wibowo, 2013:59). Sedangkan 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, karena seseorang membuat persepsi untuk memaknai lingkungan di sekitarnya. Jadi, hal ini membuat persepsi akan selalu ada, dikarenakan individu tak pernah lepas dari lingkungan sekitarnya dan diri individu itu sendiri.

Pendapat lain mengemukakan bahwa persepsi adalah suatu proses dengan mana individual mengorganisir dan menginterpretasikan tanggapan kesan mereka dengan

maksud memberi makna pada lingkungan mereka. Tetapi apa yang kita rasakan dapat berbeda secara substansial dari realitas objektif (Robbins dan Judge, 2011: 202). Persepsi berarti analisis mengenai cara mengintegrasikan penerapan individu terhadap hal-hal di sekelilingnya dengan konsep yang sudah ada, dan selanjutnya mengenali benda tersebut.

Jadi, persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu proses bagaimana seseorang memahami suatu kejadian atau objek melalui panca indera mereka, yang kemudian diartikan dan diinterpretasikannya berdasarkan pada pengalaman dan pengetahuan seseorang sehingga uraian kenyataan seseorang mungkin jauh berbeda dengan apa yang ditangkap oleh orang lain. Persepsi bersifat individual karena persepsi merupakan aktivitas yang terintegrasi dalam individu, maka persepsi dapat dikemukakan karena perasaan dan kemampuan berpikir. Persepsi sangat sulit didefinisikan secara tepat, namun persepsi dapat dipahami sebagai proses seseorang mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan-kesan sensorinya dalam memberikan makna tertentu terhadap lingkungannya. Persepsi tersebut muncul akibat sebuah peristiwa atau sesuatu yang baru di mana karyawan memahami hal tersebut kemudian mengungkapkannya melalui sebuah persepsi. Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa pada hakikatnya persepsi merupakan suatu gambaran yang ditimbulkan oleh objek, baik dari dalam ataupun dari luar diri individu yang memberikan stimulus berupa informasi yang diinterpretasikan oleh otak hingga muncul suatu pemahaman atau kesan terhadap objek tersebut.

2.1.2 Jenis Persepsi

Menurut Sunaryo (2004), persepsi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu sebagai berikut.

- 1) Persepsi Eksternal, yaitu persepsi yang datang akibat adanya rangsangan dari luar diri seseorang dan objek yang dipersepsikan berasal dari luar individu. Contoh, persepsi seseorang mengenai perkembangan fashion, penampilan orang lain, pelayanan, dan sebagainya.

- 2) Persepsi Diri, yaitu persepsi yang muncul akibat adanya rangsangan dari dalam diri individu tersebut dan diri individu sendiri sebagai objeknya. Contoh, persepsi terhadap penampilan, karakter, dan sifat diri sendiri.

Persepsi yang akan diteliti dalam penelitian ini termasuk ke dalam contoh persepsi eksternal, karena yang dipersepsikan adalah objek di luar individu (mahasiswa terhadap mahasiswa dan dosen).

Berdasarkan jenis stimulusnya, Wardani dan Hariastuti (2009) mengatakan jika persepsi dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Persepsi Positif

Persepsi Positif merupakan persepsi yang muncul karena adanya stimulus yang bersifat positif. Contoh, seseorang yang ramah akan dipersepsikan sebagai orang yang baik.

- 2) Persepsi Negatif

Persepsi negatif merupakan persepsi yang terbentuk karena adanya stimulus negatif, misalnya seseorang yang suka menggertak, berbicara dengan nada suara tinggi sehingga dipersepsikan sebagai orang yang tidak baik.

2.1.3 Proses Terjadinya Persepsi

Persepsi terjadi melalui suatu proses. Menurut Pareek dalam Sobur (2011: 451) terdapat enam tahap proses terjadinya persepsi, yakni

- 1) Proses Menerima Rangsangan

Proses pertama dari terbentuknya persepsi yaitu menerima rangsangan atau data dari berbagai sumber. Kebanyakan data dari diterima dari sumber pancaindra seperti melihat, mendengar, mencium, dan menyentuhnya.

- 2) Proses Menyeleksi Rangsangan

Rangsangan-rangsangan yang diterima disaring dan diseleksi untuk diproses lebih lanjut karena suatu persepsi tidak terbentuk begitu saja melainkan terdapat rangsangan-rangsangan karena ada faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya:

- a) Faktor diri sendiri, apabila seseorang melihat sesuatu dan berusaha untuk memberikan interpretasi atau persepsi sesuai dengan karakteristik individualnya seperti sikap, motif atau motivasi, kepentingan, minat, pengalaman, dan harapannya.
 - b) Faktor sasaran persepsi, merupakan sesuatu yang dilihatnya, dapat berupa orang, benda atau peristiwa. Sifat-sifat dari sasaran akan mempengaruhi sebuah persepsi misalnya dari gerakan, suara, ukuran, tindak tanduk, dan ciri-ciri lainnya dari sasaran persepsi.
 - c) Faktor situasi, seseorang perlu memperhatikan situasi dalam memberikan persepsi, karena situasi berperan dalam penumbuhan persepsi seseorang.
- 3) Proses Pengorganisasian
- Rangsangan yang diterima selanjutnya diorganisasikan dalam suatu bentuk. Ada tiga dimensi utama dalam pengorganisasian rangsangan, yaitu pengelompokan, bentuk timbul dan latar, dan kemantapan persepsi.
- 4) Proses Penafsiran
- Setelah rangsangan atau data diterima dan diatur, kemudian data ditafsirkan dengan berbagai cara. Dikatakan bahwa telah terjadi persepsi setelah data itu ditafsirkan. Pada pokoknya persepsi memberi arti pada berbagai data dan informasi yang diterima.
- 5) Proses Pengecekan
- Setelah data diterima dan ditafsirkan, si penerima mengambil beberapa tindakan untuk mengecek apakah penafsirannya benar atau salah. Pengecekan ini dapat dilakukan dari waktu ke waktu untuk menegaskan apakah penafsiran atau persepsi dibenarkan oleh data baru. Data dicek dengan menanyakan kepada orang lain mengenai persepsi mereka.
- 6) Proses Reaksi
- Tahap terakhir dari proses persepsi adalah bertindak sehubungan dengan apa yang telah diserap atau dengan persepinya. Lingkaran persepsi belum sempurna sebelum dilakukan tindakan. Tindakan bisa tersembunyi ataupun terbuka.

Tindakan tersembunyi berupa pembentukan pendapat atau sikap, sedangkan tindakan terbuka berupa tindakan nyata sehubungan dengan persepsi itu.

Secara umum, proses terjadinya persepsi dimulai ketika ada objek yang menimbulkan stimulus hingga stimulus tersebut diterima oleh indera sang pembuat persepsi. Stimulus itu akan diteruskan ke otak yang jika dilanjutkan akan dibawa melalui saraf motorik sebagai alat untuk memberikan respons. Kebanyakan stimulus yang menyerang pengertian kita disaring, sisanya diorganisir dan diinterpretasikan. Menurut Wibowo (2013:62) proses yang menyertai beberapa informasi yang diterima oleh pikiran kita dan mengabaikan informasi lainnya dinamakan *selective attention* atau *selective perception*. *Selective perception* dipengaruhi oleh karakteristik orang atau objek yang dipersepsikan, terutama besaran, intensitas, gerakan, pengulangan dan keaslian. *Selective attention* dipicu oleh sesuatu atau orang yang mungkin di luar konteks, seperti mendengar seseorang berbicara dengan aksen asing.

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Pada kenyatannya, orang-orang dapat melihat sesuatu yang sama, namun merasakan beberapa perbedaan. Menurut Robbins dan Judge (2011: 203), ada beberapa faktor yang membentuk dan kadang-kadang mendistorsi persepsi antara lain:

- 1) Pelaku persepsi atau yang disebut *perceiver*. Penafsiran seorang individu pada suatu objek yang dilihatnya akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadinya sendiri. Faktor *perceiver* mengandung komponen: (a) *attitudes* (sikap), (b) *motives* (motif), (c) *interest* (minat atau kepentingan), (d) *experience* (pengalaman) dan (e) *expectation* (harapan). Kebutuhan atau motif yang tidak dipuaskan akan merangsang individu dan mempunyai pengaruh yang kuat pada persepsi perilaku.
- 2) Target atau objek persepsi. Faktor target mengandung komponen: (a) *novelty* (sesuatu yang baru), (b) *motion* (gerakan), (c) *sounds* (suara), (d) *size* (besaran atau ukuran), (e) *background* (latar belakang), (f) *proximity* (kedekatan) dan (g) *similarity* (kesamaan) dari target akan membentuk cara kita memandangnya.

- 3) Situasi. Situasi berpengaruh terhadap persepsi yang dilakukan. Faktor situasi mengandung komponen: (a) *time* (waktu), (b) *work setting* (pengaturan kerja), dan (c) *social setting* (pengaturan sosial) di lingkungan pembuat persepsi saat persepsi dibentuk. Misalnya seorang wanita yang berparas lumayan mungkin tidak akan terlihat oleh laki-laki bila ia berada di mall, namun jika ia berada di pasar, kemungkinan sangat besar bahwa para lelaki akan memandangnya.

Persepsi merupakan suatu proses yang dialami oleh setiap orang, namun persepsi tidak selalu sama untuk orang yang berbeda meskipun dengan objek yang sama (Robbins, 2007). Hal ini disebabkan oleh berbedanya faktor yang mempengaruhi persepsi itu sendiri. Contohnya, seseorang mempersepsikan bahwa pohon yang ada di hadapannya adalah pohon tertinggi yang pernah ia lihat, namun orang lain mengatakan bahwa pohon itu tinggi tapi tidak yang tertinggi. Individu yang pertama belum pernah melihat pohon yang tingginya sama atau lebih tinggi dari pohon yang ada di hadapannya saat itu, sedangkan individu kedua sudah pernah melihat pohon yang lebih tinggi dari pohon tersebut. Hal ini membuktikan bahwa persepsi yang berbeda dapat tercipta meski dengan objek yang sama, dan faktor yang mempengaruhinya adalah perbedaan pengalaman individu tersebut.

2.1.5 Persepsi Karyawan

Menurut Nugroho (2015) 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.

2.2 Whistleblowing

2.2.1 Definisi Whistleblowing

Whistleblowing didefinisikan sebagai pelaporan yang dilakukan oleh anggota mengenai tindakan ilegal dan tidak bermoral di dalam suatu organisasi kepada pihak internal maupun eksternal sehingga dapat mempengaruhi praktik kesalahan yang terjadi (Near dan Miceli, 1985 dan 1996). Dalam penelitian lain juga mendefinisikan *whistleblowing* sebagai mata-mata subversif atau korporasi yang bertanggung jawab yang memiliki keberanian untuk melakukan tindakan sesuai dengan hati nurani mereka (Anwar dalam Mustapha dan Siaw, 2012).

Whistleblowing merupakan sebuah proses kompleks yang melibatkan faktor pribadi dan organisasi (Mustapha dan Siaw, 2012). Dalam Kreshastuti (2014), Elias (2008) menyatakan bahwa *whistleblowing* dapat terjadi dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal). Internal *whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainnya kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya. Dan eksternal *whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaan lalu memberitahukannya kepada masyarakat karena kecurangan tersebut akan merugikan masyarakat.

Sedangkan menurut Brandon (2013), *whistleblowing* merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang karyawan untuk membocorkan kecurangan baik yang dilakukan oleh perusahaan atau atasannya kepada pihak lain. Menurut Brandon (2013), terdapat dua tipe *whistleblowing*, yaitu :

1. *Whistleblowing* internal

Terjadi ketika seseorang atau beberapa orang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya, kemudian melaporkan kecurangan itu kepada pimpinan perusahaan yang lebih tinggi.

2. *Whistleblowing* eksternal

Whistleblowing eksternal menyangkut kasus dimana seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaannya lalu membocorkan kepada masyarakat karena dia tahu bahwa kecurangan itu akan merugikan masyarakat. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh *Ethics Resource Center* (2003), menyatakan bahwa sebanyak 44% karyawan non-manajemen tidak melaporkan pelanggaran yang diketahuinya karena mereka merasa tidak yakin kasusnya akan ditindaklanjuti, dan takut bila pelanggaran yang dilaporkan tidak dapat dijaga kerahasiaannya. Semakin serius kasus pelanggaran yang dilaporkan oleh karyawan, maka semakin kejam pembalasan yang akan diterima.

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 ataupun peraturan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

2.2.2 Whistleblower

Menurut KNKG (2008), *whistleblower* diartikan sebagai seseorang yang mengungkap atau melaporkan tindak pelanggaran dan kecurangan (*whistleblowing*).

Pada dasarnya *whistleblower* adalah karyawan dari organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja yang biasanya mempunyai data atau bukti memadai terkait tindakan yang melawan hukum tersebut. Peran *whistleblower* sangatlah penting dalam mengungkap suatu tindakan melawan hukum di dalam internal organisasi.

Whistleblower adalah orang yang memunculkan keprihatinan tentang kesalahan yang terjadi dalam suatu organisasi atau badan, biasanya orang tersebut berasal dari organisasi yang sama. Kesalahan yang diungkapkan dapat diklasifikasikan bermacam-macam, misalnya pelanggaran terhadap aturan dan ancaman langsung terhadap kepentingan umum; seperti penipuan, kecurangan, dan korupsi. *Whistleblower* adalah pribadi yang mencintai kebenaran, memiliki landasan moral dan etika yang baik dan ini tentunya (pembentukan dalam dirinya) merupakan proses yang terbentuk sejak lama dan muncul dari pribadi-pribadi yang berlatarbelakang keluarga yang saleh.

Peran *wistleblower* 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 mengadakan 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* seringkali dipahami sebagai saksi pelapor. Orang yang memberikan laporan atau kesaksian mengenai suatu dugaan tindak pidana kepada aparat penegak hukum dalam proses peradilan pidana. Namun untuk disebut sebagai *whistleblower*, saksi tersebut setidaknya harus memenuhi dua kriteria mendasar sebagai berikut.

1. *Whistleblower* menyampaikan atau mengungkap laporan kepada otoritas yang berwenang atau kepada media massa atau publik. Dengan mengungkapkan kepada

otoritas yang berwenang atau media massa diharapkan dugaan suatu kejahatan dapat diungkap dan terbongkar.

2. Seorang *whistleblower* merupakan orang “dalam”, yaitu orang yang mengungkap dugaan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi di tempatnya bekerja atau ia berada. Karena skandal kejahatan selalu terorganisir, maka seorang *whistleblower* kadang merupakan bagian dari pelaku kejahatan atau kelompok mafia itu sendiri. Dia terlibat dalam skandal lalu mengungkapkan kejahatan yang terjadi (Semendawai, 2011).

Seorang *whistleblower* dalam upaya mengungkap suatu tindak pelanggaran dan kecurangan, baik di perusahaan atau suatu lembaga pemerintahan, memang dapat dilatarbelakangi berbagai motivasi, seperti 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).

2.3 Fraud

2.3.1 Definisi Fraud

Secara harfiah *fraud* didefinisikan sebagai kecurangan, namun pengertian ini telah dikembangkan lebih lanjut sehingga mempunyai cakupan yang luas. Menurut Comer (1998) dalam Tunggal (2014) *fraud* adalah perilaku dimana terdapat suatu keuntungan untuk seseorang atau niat untuk mendapatkan keuntungan yang tidak jujur. Tindak kejahatan ini disengaja dan melanggar hukum pidana yang berlaku, di mana negara tersebut menyusun undang-undang dan menegakkan hukuman dalam menanggapi pelanggaran mereka.

Definisi *fraud* menurut Black Law Dictionary diterjemahkan menjadi suatu perbuatan sengaja untuk menipu atau membohongi, suatu tipu daya atau cara-cara yang tidak jujur untuk mengambil atau menghilangkan uang, harta, hak yang sah milik orang lain baik karena suatu tindakan atau dampak yang fatal dari tindakan itu sendiri. (Priantara, 2013: 3-4). Sedangkan *fraud* menurut *standard the Institute of Internal*

Auditors tahun 2013 dalam Priantara (2013: 4) adalah segala perbuatan yang dicirikan dengan pengelabuan atau pelanggaran kepercayaan untuk mendapatkan uang, aset, jasa atau mencegah pembayaran atau kerugian atau untuk menjamin keuntungan/manfaat pribadi dan bisnis.

The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) (2006) dalam Rukmawati (2011), mendefinisikan *fraud* sebagai perbuatan-perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu, dilakukan orang-orang dari dalam atau luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompoknya yang secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain. *Association of Certified Fraud Examinations* (2000) dalam Devi (2011), mengklasifikasikan *fraud* ke dalam tiga kelompok, antara lain kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan aset, dan korupsi. Pengertian ini hampir sama dengan Wikipedia dalam buku *Fraud Auditing & Investigation* (2013) yang memberikan definisi fraud yang telah diterjemahkan sebagai berikut: “Kecurangan merupakan penipuan yang dibuat untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau untuk merugikan orang lain. Dalam hukum pidana, kecurangan adalah kejahatan atau perbuatan yang dengan sengaja menipu orang lain dengan maksud untuk merugikan mereka, biasanya untuk memiliki sesuatu/harta benda atau jasa ataupun keuntungan dengan cara tidak adil/curang.”

Pada dasarnya terdapat dua tipe kecurangan, yaitu eksternal dan internal. Kecurangan eksternal adalah kecurangan yang dilakukan oleh pihak luar terhadap entitas. Misalnya mencakup kecurangan yang dilakukan pelanggan terhadap usaha, wajib pajak terhadap pemerintah, atau pemegang polis terhadap perusahaan asuransi. Tipe kecurangan yang lain adalah kecurangan internal. Kecurangan internal adalah tindakan tidak legal dari karyawan, manajer dan eksekutif terhadap perusahaan (Tunggal, 2014).

Berdasarkan beberapa definisi *fraud* diatas, dapat dilihat bahwa *fraud* atau kecurangan memiliki beberapa kriteria yang harus dipenuhi, yaitu :

- a) Tindakan tersebut dilakukan secara sengaja.
- b) Terdapat korban

- c) Melanggar hukum yang ada
- d) Terdapat kerugian pada korban.

Dalam literatur akuntansi dan auditing, *fraud* diterjemahkan sebagai praktik kecurangan dan sering diartikan dengan *error* dan *irregularities* yang masing-masing diterjemahkan sebagai kekeliruan dan ketidakberesan. Perbedaan dari penyimpangan dan kekeliruan adalah apakah tindakan yang mendasarinya, apakah tindakan tersebut merupakan tindakan yang disengaja atau tidak. *Fraud* atau penyimpangan dilakukan dengan unsur kesengajaan dalam melakukannya. ACFE's mendefinisikan *fraud* sebagai tindakan mengambil keuntungan secara sengaja dengan cara menyalahgunakan suatu pekerjaan/jabatan atau mencuri asset/sumber daya dalam organisasi (Singleton, 2010).

Di dalam buku Valery G. Kumaat yang berjudul *Internal Audit* (2010), pelaku kriminal bisnis dapat dikelompokkan sesuai kategori karyawan, yaitu:

- 1) Kecurangan atau kejahatan yang dilakukan oleh mereka yang berada dalam struktur jabatan, memiliki kewenangan strategis, *well educated, skillful, expertist*, atau biasa dikenal sebagai “kejahatan kerah putih” (*white collar crime*). Banyak orang yang mengasosiasikan fraud dengan *white collar crime* karena dilakukan oleh orang terdidik, terpendang, dan memiliki jabatan.
- 2) Kecurangan yang dilakukan oleh mereka yang berada di level struktur bawah, *clerical admin, frontliners* yang biasa berinteraksi dengan pihak luar, karyawan di akar rumput, atau tenaga nonpermanen (kontrak dan *outsourced*), meskipun tidak lazim, tetapi bisa disebut sebagai “kejahatan kerah biru” (*blue collar crime*).

Baik pada *white collar crime* maupun *blue collar crime*, kecurangan bisa saja hanya melibatkan pelaku tunggal atau dilakukan secara “berjemaah”. Pelaku tunggal dapat dibedakan ke dalam dua kategori (Kumaat, 2010:136):

- a. Pelaku menganut filosofi “aji mumpung” secara negatif (tipe “*now or never*”) Niat curang timbul karena memiliki kesempatan di balik otoritas (kepercayaan) yang ada dalam genggamannya, seperti kasir keuangan.
- b. Orang yang memegang prinsip “anti gotong royong” (tipe “*silent is gold*”)

Oknum ini bekerja profesional dan secara diam-diam (seorang diri). Biasanya mereka menguasai dan giat menambah keterampilan di bidang Iptek, memiliki akses vital ke area kerja tertentu, serta memahami berbagai isu sekitar system security.

Kejahatan kolektif (berjemaah) dapat pula dibedakan ke dalam dua latar belakang, yaitu:

a. Faktor Kesetaraan/Kedekatan (*Horizontal/Close Relationship*)

Antar pelaku kecurangan terbangun suasana saling menguntungkan atau pelaku terjebak pada benturan kepentingan.

b. Relasi Hierarkis (*Vertical/Hierarchical Reason*)

Antar pelaku terjalin hubungan atasan-bawahan, senior-junior, penjual-pembeli, yang penuh tenggang rasa.

2.3.2 Segitiga *Fraud*

Saat ini konsep *Fraud Triangle* digunakan secara luas dalam Praktik Akuntan Publik pada *Statement of Auditing Standart* (SAS) No. 99, *Considering of Fraud in a Financial Statement Audit* yang menggantikan SAS No. 82 (Priantara, 2013: 44). *Fraud Triangle* (Segitiga *Fraud*) terdiri dari tiga kondisi yang umumnya hadir pada saat *fraud* terjadi, yaitu:

1) Insentif atau tekanan untuk melakukan *fraud* (*Pressure*).

Pada umumnya tekanan muncul karena kebutuhan atau masalah finansial, tapi banyak juga yang hanya terdorong oleh keserakahan. Penggelapan uang perusahaan oleh pelakunya bermula dari suatu tekanan kebutuhan keuangan yang mendesak yang menghimpitnya yang tidak dapat diceritakan kepada orang lain. Para ahli membagi tekanan kedalam 4 (empat) jenis tekanan, yaitu: tekanan keuangan (*financial pressures*), sifat buruk (*vices*), tekanan kerja (*work-related pressures*) dan tekanan lainnya (*other pressures*).

2) Peluang atau kesempatan untuk melakukan *fraud* (*opportunity*).

Kesempatan dalam melakukan tindakan *fraud* disebabkan hal-hal berikut ini yaitu: *Lack of or circumvention of controls that prevent and/or detect fraudulent behavior, Inability to judge quality performance, failure to discipline fraud perpetrators, lack of access to information, ignorance, apathy and incapacity, lack of an audit trail*. Pada dasarnya ada dua faktor yang dapat meningkatkan adanya peluang atau kesempatan seseorang berbuat *fraud*, yaitu:

- a) Sistem pengendalian intern yang lemah, misal kurang atau tidak ada audit trail (jejak audit) sehingga tak dapat dilakukan penelusuran, ketidakcukupan dan ketidakefektifan aktivitas pengendalian pada area dan proses bisnis yang berisiko, sistem dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) tidak mengimbangi kompleksitas organisasi, kebijakan dan prosedur SDM yang kurang kondusif.
- b) Tata kelola organisasi buruk seperti tidak ada komitmen yang tinggi dan suri tauladan yang baik dari lapisan manajemen, sikap manajemen yang lalai, apatis, acuh tak acuh, dan gagal mendisiplinkan atau memberikan sanksi pada pelaku *fraud* atau pembiaran terhadap perilaku tidak etis, kode etik, regulasi, standar produksi internal ada namun hanya hiasan.

Dari tiga elemen *fraud triangle*, kesempatan mengendalikan *fraud* terbesar adalah *opportunity* yang berarti kecurangan tidak hanya terjadi karena adanya keinginan oleh individu tersebut, tetapi karena adanya tekanan dan kesempatan melakukan hal tersebut.

- 3) Dalih atau pembenaran atas tindakan *fraud* (*rationalization*).

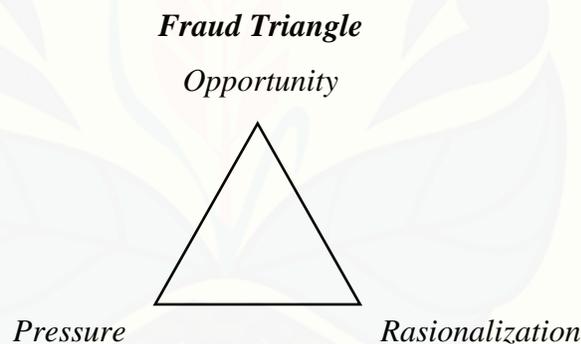
Rationalization terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktifitasnya yang mengandung *fraud*. Para pelaku *fraud* meyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu *fraud* tetapi sesuatu yang memang merupakan haknya. Beberapa pembenaran berikut ini sering digunakan oleh para pelaku tindakan *fraud* (*fraudsters*) yaitu : *the organization owes it to me, I am only borrowing the money-I will pay it back, nobody will get hurt, I deserve more, it's for a good purpose, we'll fix the books as soon as we get over this financial*

difficulty, something has to be sacrificed-my integrity or my reputation. (Albercht and Albercht, 2003). Rasionalisasi merupakan bagian *fraud triangle* yang paling sulit diukur (Priantara, 2013: 46-47).

Konsep ini sejalan dengan teori *fraud triangle* Cressey (1953) dalam Skousen *et al.* (2008: 5) dimana ia membuat teori faktor kecurangan berdasarkan wawancara secara langsung dengan orang yang dihukum karena penggelapan. Dia menyimpulkan bahwa kecurangan disebabkan oleh tiga ciri umum, yaitu:

- a. Pelaku penggelapan memiliki peluang untuk melakukan *fraud*.
- b. Individu merasakan membutuhkan uang.
- c. Munculnya rasionalisasi saat melakukan *fraud*.

Selanjutnya konsep faktor risiko kecurangan yang terdiri dari *pressure*, *opportunity*, dan *rationalization* dikenal sebagai "*fraud triangle*". Tiga faktor tersebut digambarkan sebagai berikut.



Sumber: *Fraud Triangle Theory* oleh Cressey (Tuanakotta, 2014: 207)

2.3.3 GONE Theory

Di dalam Buku Diaz Priantara (2013) dijelaskan teori lain penyebab *fraud* dikenal dengan teori *GONE* oleh G. Jack Bologna. Teori ini menggambarkan empat faktor pendorong seseorang melakukan *fraud*, yaitu:

- a. *Greed* (keserakahan)
- b. *Opportunity* (kesempatan)

- c. *Need* (kebutuhan)
- d. *Exposure* (pengungkapan)

Faktor *Greed* dan *Need* merupakan faktor yang berhubungan dengan individu pelaku *fraud* (disebut juga faktor individual). Keserakahan dan kebutuhan merupakan hal yang bersifat sangat personal sehingga sulit sekali dapat dihilangkan. Sedangkan faktor *Opportunity* dan *Exposure* merupakan faktor yang berhubungan dengan organisasi sebagai korban *fraud* (disebut juga faktor generik/umum).

1. Faktor Generik, kesempatan (*opportunity*) untuk melakukan *fraud* tergantung pada kedudukan pelaku terhadap objek *fraud*. Kesempatan untuk melakukan kecurangan selalu ada, hanya ada yang mempunyai kesempatan besar dan ada pula yang kecil. Secara umum pimpinan/orang yang mempunyai jabatan (walaupun tergantung kantor, perusahaan, atau departemen dimana ia bekerja) mempunyai kesempatan lebih besar melakukan kecurangan daripada pegawai kecil atau bawahan. Pengungkapan (*exposure*) suatu *fraud* belum menjamin tidak terulangnya *fraud* baik oleh pelaku yang sama maupun oleh pelaku yang lain. Oleh karena itu setiap pelaku kecurangan dikenakan sanksi misalnya dipecat atau diberitahukan kepada yang memiliki kewenangan di tempat tersebut.
2. Faktor Individu, salah satu aspek adalah moral yang rendah karena berhubungan dengan keserakahan (*greed*). Serakah berhubungan dengan perbuatan *fraud* yang telah dilakukan berulang kali sehingga dianggap hal biasa dan bukan merupakan suatu perbuatan yang salah melampaui batas kebutuhan dasar manusia sesuai lapis pertama kebutuhan manusia menurut teori Abraham Maslow “*A Theory of Human Motivation*” atau “*hierarchy of needs*”. Faktor yang melekat dalam diri seseorang dikategorikan menjadi dua macam:

- a. Moral yang berhubungan dengan *Greed* (Keserakahan)

Beberapa hal berikut perlu dipertimbangkan oleh perusahaan atau departemen untuk mengurangi risiko berhubungan dengan keserakahan, yaitu:

- a) Misi Organisasi/Perusahaan, cara mencapai tujuannya yakni dengan melibatkan peran aktif semua pihak baik manajemen maupun karyawan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.
- b) Aturan Perilaku Pegawai, menyangkut etika dan moral yang terkait dengan lingkungan maupun budaya organisasi tersebut.
- c) *Management Style*, yakni memberikan contoh dengan bekerja sesuai misi dan aturan perilaku yang ditetapkan dalam organisasi/perusahaan.
- d) Praktik Penerimaan Pegawai, yaitu proses yang memegang peranan cukup penting dalam rangka mencegah karyawan yang memiliki moral kurang baik.
- b. Motivasi yang berhubungan dengan *Need* (Kebutuhan)
Penyebab lain terjadinya kecurangan berhubungan ekonomi misalnya kebutuhan yang mendesak ataupun keinginan di luar batas kemampuan ekonomi. Beberapa cara berikut dapat mengurangi kemungkinan karyawan dalam kecurangan, yaitu:
 - a) Menciptakan lingkungan yang menyenangkan, dengan memperlakukan pegawai secara *fair*, berkomunikasi secara terbuka dan adanya mekanisme agar setiap keluhan dapat didiskusikan dan diselesaikan
 - b) Sistem pengukuran kinerja dan penghargaan, perlu diciptakan sistem kinerja dan penghargaan yang *fair* sehingga karyawan akan merasa diperlakukan secara adil.
 - c) Bantuan konsultasi pegawai, pendekatan ini sangat bermanfaat agar setiap masalah yang terjadi dapat diketahui secara dini.
 - d) Proses penerimaan pegawai/karyawan, bertujuan untuk mengidentifikasi calon karyawan yang berisiko tinggi dan sekaligus mendiskualifikasinya.
 - e) Kehati-hatian, motivasi seseorang dapat diamati secara langsung, sebaliknya produk dari motivasi tersebut tidak dapat disembunyikan.

2.3.4 Unsur-Unsur *Fraud*

Menurut Priantara (2013), ada beberapa unsur-unsur *fraud* yang harus diketahui dan dipahami, unsur-unsur ini harus ada dalam setiap kasus *fraud* sebab jika tidak ada, maka kasus itu baru dalam tahap *error*, yaitu:

- 1) Terdapat pernyataan yang dibuat salah atau menyesatkan (*misrepresentation*) yang dapat berupa suatu laporan, data atau informasi, ataupun bukti transaksi.
- 2) Bukan hanya pembuatan pernyataan yang salah, tetapi *fraud* adalah perbuatan melanggar peraturan, standar, ketentuan dan dalam situasi tertentu melanggar hukum.
- 3) Terdapat penyalahgunaan atau pemanfaatan kedudukan, pekerjaan, dan jabatan untuk kepentingan dan keuntungan pribadinya.
- 4) Meliputi masa lampau atau sekarang karena penghitungan kerugian yang diderita korban umumnya dihubungkan dengan perbuatan yang sudah dan sedang terjadi.
- 5) Didukung fakta bersifat material (*material fact*), artinya mesti didukung oleh bukti objektif dan sesuai dengan hukum.
- 6) Kesengajaan perbuatan atau ceroboh yang disengaja (*make-knowingly or recklessly*), apabila kesengajaan itu dilakukan terhadap suatu data atau informasi atau laporan atau bukti transaksi, hal itu dengan maksud untuk menyebabkan suatu pihak beraksi atau terpengaruh atau salah atau tertipu dalam membaca dan memahami data.
- 7) Pihak yang dirugikan mengandalkan dan tertipu oleh pernyataan yang dibuat salah (*misrepresentation*) yang merugikan. Artinya pihak yang menderita kerugian, dan sebaliknya ada pihak yang mendapat manfaat atau keuntungan secara tidak sah baik dalam bentuk uang atau harta maupun keuntungan ekonomis lainnya.

2.3.5 Dampak *Fraud*

Dalam hal ini *fraud* diartikan sebagai korupsi, sehingga menurut Priantara (2013):

- 11) praktik korupsi berdampak buruk bagi Indonesia, seperti:

- 1) Kualitas pelayanan umum (*public services*) rendah. Hal ini dapat dilihat dari praktik pungutan liar, uang terimakasih, uang pelicin dalam setiap urusan dengan birokrasi, perizinan, dan dokumen pemerintah.
- 2) Fasilitas yang disediakan pemerintah berkualitas rendah. Hal ini dapat dilihat dari jalan umum, gedung sekolah dan sarana kesehatan lebih cepat rusak sebelum waktunya.
- 3) Meningkatnya beban rakyat karena ketidakefektifan dan inefisiensi pada institusi publik yang menyediakan jasa dan supply telekomunikasi, bahan bakar, listrik, dan lain-lain.
- 4) Meningkatnya kemiskinan dan kesengsaraan rakyat. Hal ini disebabkan karena anggaran yang seharusnya menjadi hak rakyat tidak sepenuhnya tersalurkan atau tidak tepat sasaran, tidak efektif dan boros.
- 5) Timbul ketidakmerataan dan ketidakadilan distribusi ekonomi. Ketertutupan proses penyusunan anggaran sampai dengan penggunaannya, ketertutupan pemberian izin menyebabkan kekayaan negara dan potensi ekonomi negara dapat dikuasai oleh segelintir orang.
- 6) Terancamnya kesatuan sebagai dampak lanjutan dari ketidakmerataan dan ketidakadilan distribusi ekonomi.

2.3.6 Pencegahan *Fraud*

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia 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.

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.

Pencegahan *fraud* yang efektif memiliki lima tujuan, yaitu:

- a) *Prevention*- mencegah terjadinya *fraud* secara nyata pada semua lini organisasi
- b) *Deterrence*- menangkal pelaku potensial bahkan tindakan yang bersifat coba-coba karena pelaku potensial melihat sistem pengendalian risiko *fraud* efektif berjalan dan telah memberi sanksi tegas dan tuntas sehingga membuat jera (takut pelaku potensial)
- c) *Disruption*- mempersulit gerak langkah pelaku *fraud* sejauh mungkin
- d) *Identification*- mengidentifikasi kegiatan berisiko tinggi dan kelemahan pengendalian
- e) *Civil action prosecution*- melakukan tuntutan dan penjatuhan sanksi yang setimpal atas perbuatan curang kepada pelakunya.

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) dalam Nugroho (2015) 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. *Concealed 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.

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:

1) Budaya Jujur dan Etika yang Tinggi

a. 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.

b. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif

Tempat kerja yang positif dapat mendorong 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.

c. 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.

d. Pelatihan

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

e. Konfirmasi

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

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

2) 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.

3) 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.

Selain pencegahan *fraud* diatas, ada beberapa pencegahan *fraud* menurut Dr Steve Albrecht tentang budaya kerja dan pengendalian intern & tata kelola, yaitu (Priantara, 2013: 184-185):

- 1) Menyusun dan mengkomunikasikan (menginternalisasi) Kode Etik yang mudah dipahami dan dihormati, yang selanjutnya adalah memantau keefektifan implementasi kode etik dan menegakkan aturan bila ada yang melanggar
- 2) Memilih mempekerjakan orang-orang jujur melalui penyaringan latar belakang perilaku dan riwayat penyimpangan serta mendidik pegawai tentang kesadaran bahaya fraud dan program antifraud dalam organisasi
- 3) Menyediakan program yang membantu masalah finansial, psikologi atau pegawai
- 4) Menciptakan lingkungan kerja yang positif
- 5) Menerapkan pengendalian intern yang baik untuk mencegah dan mendeteksi *fraud*
- 6) Mencegah terjadinya kolusi
- 7) Mendorong pihak ketiga agar mematuhi kebijakan yang ditetapkan termasuk yang terkait dengan hubungan bisnis yang bebas korupsi, kolusi, nepotisme
- 8) Memantau dan mengenal pegawai khususnya perilaku yang menyimpang sehingga dapat lebih dini membina pegawai tersebut

- 9) Sistem pelaporan atau pengaduan dugaan *fraud* (*tips hotline* atau *whistleblower system*)
- 10) Hukuman dan *Proactive fraud auditing*.

2.4 Perilaku Etis dan Perilaku Tidak Etis

2.4.1 Perilaku Etis

Di dalam suatu organisasi, manajer atau pemegang jabatan tertinggi dapat melakukan banyak hal dalam mendorong perilaku etis dengan cara menerima karyawan dengan standar etika tinggi, membuat kode etik, memimpin dengan memberi teladan, dan lain-lain. Menurut Toha (2008: 38) perilaku didefinisikan sebagai suatu fungsi dari interaksi antara seorang individu dengan lingkungannya. Ini berarti bahwa seorang individu dengan lingkungannya, yang dalam hal ini adalah perguruan tinggi, menentukan perilaku keduanya secara langsung. Keduanya mempunyai sifat-sifat khusus atau karakteristik tersendiri, jika kedua karakteristik itu berinteraksi maka akan menimbulkan perilaku individu dalam suatu organisasi.

Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert dalam Hesti (2012) mengartikan bahwa etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya. Nilai-nilai dan moral pribadi perorangan dan konteks sosial menentukan apakah suatu perilaku tertentu dianggap sebagai perilaku yang etis atau tidak etis. Jadi, secara luas etika (*ethics*) dapat diartikan sebagai serangkaian prinsip nilai atau moral. Sedangkan Daft (2002: 167) menjelaskan bahwa etika merupakan prinsip-prinsip dan nilai-nilai moral yang mengatur perilaku seseorang atau sebuah kelompok dalam hubungannya dengan apa yang benar dan yang salah.

Seorang pegawai yang etis perilakunya mengacu pada norma etika. Menurut Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert dalam Hesti (2012), perilaku etis merupakan perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik. Sehingga dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku etis karyawan adalah interaksi karyawan

terhadap suatu organisasi, yang dalam hal ini adalah perguruan tinggi dengan mengikuti prinsip-prinsip, norma dan nilai-nilai moral yang berlaku di dalamnya. Menurut Wirawan (2013: 105-106) karakteristik perilaku etis antara lain:

- a. Dapat dipercaya. Seorang pegawai harus dapat dipercaya oleh pemimpin ataupun pengikutnya. Seorang yang jujur berupaya menyatukan antara apa yang dikatakan, dijanjikan dengan apa yang dilakukannya. Ia memenuhi apa yang dijanjikan dan tidak berupaya menipu orang lain. Ia mempunyai integritas tinggi dan loyal kepada visi, misi, dan tujuan organisasinya.
- b. Menghargai dan menghormati orang lain. Setiap pegawai harus memperlakukan orang lain dengan hak seperti ia ingin diperlakukan orang lain tersebut. Ia harus memahami dan menghargai bahwa setiap orang mempunyai perbedaan-perbedaan jenis kelamin, umur, perbedaan budaya, perbedaan pendidikan dan pengalaman. Ia juga harus menghargai hak asasi orang-orang yang berhubungan dengan organisasinya. Ia juga harus menyamakan persepsi dan perilaku mereka melalui persamaan visi, misi, tujuan, dan budaya organisasi yang harus dipatuhi oleh setiap orang sebagai konsekuensi menjadi anggota organisasi.
- c. Bertanggung jawab. Seorang pegawai harus mempunyai tanggung jawab terhadap tugasnya dan perannya dalam organisasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Ia bertanggung jawab atas perbuatannya.
- d. Adil. Seorang pegawai harus adil dalam melaksanakan peraturan, tidak mengambil keuntungan untuk diri sendiri, keluarganya, dan kroninya.
- e. Kewargaan organisasi (*organizational citizenship*). Setiap pegawai melaksanakan tugas untuk membuat kehidupan lebih baik, melindungi lingkungan, melaksanakan tugasnya sesuai dengan undang-undang dan peraturan serta menerapkan prinsip-prinsip dasar organisasi.
- f. Menggunakan kekuasaannya secara bijak. Masing-masing pegawai mempunyai berbagai jenis kekuasaan yang dapat dipergunakannya untuk memengaruhi orang lain yang berhubungan dengan organisasinya. Dalam menggunakan kekuasaannya ia harus menyadari apa yang dikemukakan oleh Lord Acton bahwa kekuasaan

cenderung untuk korupsi dan kekuasaan absolut akan korupsi secara absolut. Penggunaan kekuasaan tidak bijak dan koruptif menimbulkan stres, turunnya motivasi, dan kepuasan kerja yang akhirnya bermuara kepada turunya kinerja organisasi.

- g. Jujur. Setiap pegawai harus memegang prinsip kejujuran; ia harus jujur kepada dirinya sendiri, kepada atasannya, dan kepada orang yang berhubungan dengan organisasinya. Dengan kata lain ia tidak boleh bohong. Dalam praktiknya, banyak yang melakukan kebohongan baik yang disengaja atau yang tidak sengaja.

Perilaku etis sangat dibutuhkan dalam masyarakat, begitu juga di dalam lingkungan perguruan tinggi. Perilaku etis ini menjaga agar baik manajemen maupun karyawan-karyawannya dapat berkomunikasi dengan efektif. Agar kebutuhan akan perilaku etis terpenuhi, maka dibuatlah serangkaian prinsip atau nilai moral yang telah ditentukan dalam undang-undang dan peraturan. Akan tetapi prinsip etis ini harus didefinisikan dengan baik karena jika tidak, maka akan menjadi tidak berguna. Dalam suatu organisasi tidaklah mengherankan jika mereka menghadapi suatu masalah yang bertentangan dengan aturan yang ada, apa yang harus mereka lakukan jika harus mengikuti perintah yang secara pribadi mereka tidak setuju. 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. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut.

- 1) Pengaruh budaya organisasi

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

- 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 insan/individu atau kelompok guna memenuhi hak dan kewajibannya.

3) Perekonomian global

Perekonomian global merupakan kajian tentang pengurusan sumber daya materian 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.

Sebagian besar organisasi memiliki kode etik untuk mendorong para karyawan berperilaku secara etis. Namun, kode etik saja belum cukup sehingga pihak pengelola organisasi (perguruan tinggi) harus menetapkan standar etika yang tinggi agar tercipta lingkungan pengendalian yang efektif dan efisien. Menurut Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert dalam Hesti (2012) dua pendekatan paling umum untuk membentuk komitmen manajemen puncak terhadap praktek bisnis yang etis adalah:

1) Menerapkan Kode Etik Tertulis

Banyak perusahaan menuliskan kode etik tertulis yang secara formal menyatakan keinginan mereka melakukan bisnis dengan perilaku yang etis. Begitu juga dengan Perguruan Tinggi. Kini hampir semua korporasi atau perguruan tinggi telah memiliki kode etik tertulis.

2) Memberlakukan Program Etika

Banyak contoh mengemukakan bahwa tanggapan etis dapat dipelajari berdasarkan pengalaman. Sebagian besar analis setuju jika sekolah-sekolah dimanapun harus tetap mengajarkan masalah-masalah etika di lingkungan kerja, kemudian organisasi seperti Perguruan Tinggi yang akan bertanggung jawab penuh dalam mendidik karyawannya.

Perilaku etis dalam suatu organisasi 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 (Tindakan *Whistleblowing*) akan menutup peluang terjadinya perilaku tidak etis (Fauwzi, 2011).

Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert (2006: 77-78) menjelaskan beberapa tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut.

1) Komitmen Hukum dan Sosial

Perilaku tanggung jawab secara sosial terhadap para karyawan komponen hukum dan sosial. Menurut peraturan, bisnis tidak dapat mempraktekkan berbagai bentuk diskriminasi ilegal terhadap orang-orang dalam setiap segi pekerjaan. Suatu organisasi dikatakan memenuhi tanggung jawab hukum dan sosialnya apabila karyawannya diberi kesempatan yang sama tanpa memandang faktor-faktor suku, jenis kelamin, atau faktor lainnya yang tidak relevan. Organisasi yang dalam hal ini adalah perusahaan atau Perguruan Tinggi yang mengabaikan tanggung jawab itu menghadapi risiko kehilangan karyawan yang produktif dan bermotivasi tinggi. Organisasi tersebut juga menghadapi risiko tuntutan hukum.

2) Komitmen Etis: Kasus Khusus Para Pengadu (*Whistleblower*)

Menghargai karyawan sebagai manusia juga berarti menghargai perilaku mereka sebagai individu yang bertanggung jawab secara etis. *Whistleblower* adalah karyawan yang mendeteksi dan berusaha mengakhiri tindakan perusahaan yang tidak etis, tidak illegal, atau tidak memiliki tanggung jawab sosial dengan cara mempublikasikannya.

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

1) Tanggung Jawab

Dalam mengemban 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.

2.4.2 Perilaku Tidak Etis

Menurut sebagian besar masyarakat, perilaku etis diartikan sebagai tindakan yang berbeda dengan apa yang mereka anggap tepat dilakukan dalam situasi tertentu. Ada dua alasan utama mengapa seseorang bertindak tidak etis: standar etika seseorang berbeda dengan standar etika yang berlaku di masyarakat secara keseluruhan, atau orang memilih untuk bertindak mementingkan diri sendiri. Sering kali, kedua alasan muncul bersamaan (Arens, 2008: 98).

Buckley et al., (1998) dalam Arrozi dan Dihin (2014) menjelaskan bahwa perilaku etis merupakan sesuatu yang sulit untuk dimengerti, yang jawabannya tergantung pada interaksi yang kompleks antara situasi serta karakteristik pribadi perilakunya. Meski di dalam konteks akuntansi sangat sulit, dan hubungannya dengan pasar sering tidak jelas, namun memodelkan perilaku perlu pertimbangan guna

memperbaiki kualitas keputusan serta mengurangi biaya yang berkaitan dengan informasi dan untuk memperbaiki adanya informasi yang tersedia bagi pasar (Hendriksen, 1992: 237).

Perilaku tidak etis adalah perilaku yang menyimpang dari tugas pokok atau tujuan utama yang telah disepakati (Dijk, 2000 dalam Thoyibatun, 2009). Perilaku tidak etis seharusnya tidak bisa diterima secara moral karena mengakibatkan bahaya bagi orang lain dan lingkungan (Beu dan Buckley, 2001 dalam Thoyibatun, 2009).

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 etika jauh melebihi standar minimum yang disyaratkan oleh Undang-Undang. Hal ini dilakukan agar organisasi tidak menyimpang atau melakukan kecurangan karena segala aktivitas organisasi (Perguruan Tinggi) 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.

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Persepsi Karyawan Mengenai Tindakan *Whistleblowing* terhadap Perilaku Etis dan Pencegahan *Financial Fraud* yang dapat digunakan sebagai acuan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang digunakan oleh Vredy Ovtaviary Nugroho (2015), dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* Melalui Perilaku Etis Sebagai Variabel Intervening pada PT Pagilaran Yogyakarta”. Dari hasil penelitian yang dilakukan tersebut menunjukkan bahwa variabel Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh signifikan positif terhadap Pencegahan

Fraud. Hipotesis kedua juga mengindikasikan bahwa variabel Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh signifikan positif terhadap Perilaku Etis. Hipotesis ketiga juga mengindikasikan bahwa variabel Perilaku Etis berpengaruh signifikan positif terhadap Pencegahan *Fraud*. Sedangkan hipotesis keempat tidak mendukung bahwa Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis.

Persamaan penelitian yang dilakukan Vredy dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel dependen yaitu menggunakan variabel pencegahan kecurangan keuangan. 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 persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system*, sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan variabel persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing*. Selain itu, obyek penelitian dari Vredy dilakukan di sebuah perusahaan atau organisasi laba, sedangkan obyek penelitian dari peneliti dilakukan di sebuah institusi perguruan tinggi negeri yang biasa disebut sebagai sektor publik.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Irvandy (2014) dengan judul “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 Irvandy dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel dependen yaitu menggunakan variabel pencegahan kecurangan keuangan / *financial 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 tindakan *whistleblowing*. Perbedaan yang lain dengan penelitian terdahulu, peneliti menambahkan variabel perilaku etis sebagai variabel *intervening*. Selain itu, obyek penelitian dari Irvandy menggunakan obyek yang telah menerapkan *whistleblowing system*, sedangkan obyek penelitian dari peneliti menggunakan obyek yang belum menerapkan tindakan *whistleblowing*.

3. 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 *financial fraud*.

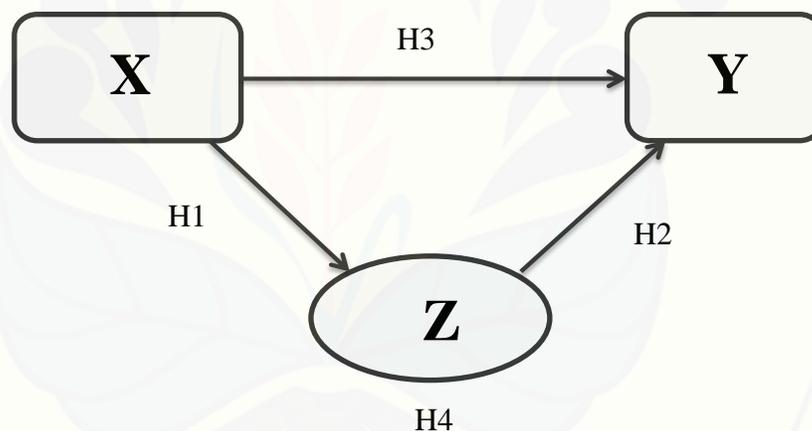
4. Akmal Sulistomo (2012) melakukan penelitian yang berjudul “Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pengungkapan Kecurangan: Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan UGM.” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi mahasiswa akuntansi terhadap pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*). 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 perilaku 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 tindakan *whistleblowing*, dan terdapat variabel intervening yaitu perilaku etis, serta variabel dependen yaitu pencegahan *financial fraud*.

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, dapat dibuat suatu kerangka pemikiran teoritis yang menggambarkan variabel-variabel pencegahan *financial fraud*. Menurut Gagola (2011) kerangka pemikiran menggambarkan apa yang hendak dicapai dalam penelitian ini, yakni mengetahui pengaruh persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* terhadap pencegahan *financial fraud* dengan perilaku etis sebagai variabel intervening pada Universitas Jember. Berdasarkan uraian tersebut maka pada gambar 2.1 dapat ditunjukkan suatu kerangka pemikiran dari pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen melalui variabel intervening sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X : Persepsi karyawan mengenai Tindakan *Whistleblowing*

Y : Pencegahan *Financial Fraud*

Z : Perilaku Etis

2.7 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.7.1 Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Tindakan *Whistleblowing* terhadap Perilaku Etis

Teori penyebab *fraud* dikenal dengan teori *GONE* yang menggambarkan empat faktor pendorong seseorang melakukan *fraud*. Keserakahan dan kebutuhan merupakan faktor yang berasal dari individu, sedangkan kesempatan dan pengungkapan merupakan faktor umum dimana organisasi sebagai korban *fraud*. Menurut AICPA(2007), ada tiga unsur dalam membantu, mencegah, menghalangi, dan mendeteksi kecurangan. Salah satunya yaitu menetapkan budaya jujur dan etika yang tinggi. Hal ini dapat diwujudkan melalui tindakan dan komunikasi dimana manajemen menunjukkan bahwa perilaku tidak etis tidak akan dibiarkan meskipun menguntungkan organisasi. Dalam organisasi juga harus diciptakan lingkungan kerja yang positif yang dapat mendongkrak semangat kerja karyawan. Menurut Arens (2008), banyak perusahaan atau organisasi telah menerapkan mekanisme *whistleblowing* bagi karyawannya sebagai bentuk pelaporan 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. Jika lingkungan kerja positif, maka dapat mendukung perilaku karyawan agar mematuhi dan menaati nilai-nilai etis yang ada dalam organisasi tersebut. Seluruh karyawan baru juga harus dilatih terkait perilaku etis karyawan.

Pendapat ini juga diperkuat Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012) yang menyatakan bahwa tindakan *whistleblowing* dapat mendorong perilaku etis karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa diawasi oleh rekan kerjanya sendiri, sehingga karyawan tersebut menjadi lebih menaati dan mematuhi kode perilaku yang berlaku di dalam organisasi, serta tidak ingin untuk melanggarnya. Dengan demikian, pemahaman karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* dapat berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan.

H1 : Persepsi Karyawan mengenai Tindakan *Whistleblowing* berpengaruh positif terhadap Perilaku Etis Karyawan pada Universitas Jember

2.7.2 Pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan *Financial Fraud*

Anik (2013) mengemukakan bahwa budaya etis yang ada di dalam suatu organisasi mempengaruhi tingkat kecenderungan adanya kecurangan. Ini berarti karyawan yang memiliki perilaku etis cenderung tidak akan melakukan kecurangan. Pernyataan ini juga didukung oleh Nur Ratri (2012), ia menjelaskan bahwa semakin rendah karyawan berperilaku tidak etis, maka akan semakin rendah kecenderungan adanya kecurangan, atau dengan kata lain semakin tinggi karyawan berperilaku etis, maka semakin tinggi pula karyawan untuk tidak melakukan kecurangan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Dalam *GONE theory* juga dijelaskan bahwa ada 2 faktor penyebab kecurangan, yaitu faktor generik (*Opportunity* dan *Exposure*) dan faktor individu (*Greed* dan *Need*). Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk mengurangi risiko kecurangan berkaitan dengan faktor individu yakni dengan aturan perilaku pegawai, dihubungkan dengan lingkungan dan budaya organisasi. Setiap organisasi mempunyai kode etik tertulis yang menyatakan tentang segala sesuatu yang baik atau tidak baik untuk dilakukan oleh anggota di dalamnya. Selain itu, gaya manajemen untuk memberikan contoh bekerja yang baik sesuai dengan misi dan aturan perilaku serta perilaku yang ditetapkan organisasi harus ditaati.

Karyawan yang menaati aturan atau pedoman etika yang diterapkan dalam organisasi tempat ia bekerja 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 pada tempat ia bekerja.

H2 : Perilaku Etis berpengaruh positif terhadap Pencegahan *Financial Fraud* pada Universitas Jember

2.7.3 Pengaruh Persepsi Karyawan mengenai Tindakan *Whistleblowing* terhadap Pencegahan *Financial Fraud*

Salah satu manfaat adanya tindakan *whistleblowing* dalam suatu organisasi adalah timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran, karena terjadinya pengawasan antar karyawan. Komite Nasional Kebijakan Governance (2008 : 2) menjelaskan mengenai aspek-aspek yang ada di dalam sebuah tindakan *whistleblowing* yang dilakukan. Dengan memahami aspek-aspek tersebut, karyawan menjadi lebih tertarik dalam melaporkan tindak kecurangan yang terjadi dalam organisasi tersebut.

Teori *GONE* menjelaskan bahwa salah satu faktor terjadinya kecurangan berasal dari umum (Kesempatan dan Pengungkapan). Dalam organisasi, kesempatan untuk melakukan kecurangan akan selalu ada. Tidak hanya itu, adanya kecurangan yang terungkap belum menjamin tidak terulangnya kecurangan oleh pelaku yang sama maupun pelaku yang baru. Hal ini dapat diminimalisir dengan adanya mekanisme tindakan pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*). Manfaat tindakan *whistleblowing* tidak hanya sebagai bentuk pelaporan kecurangan yang terjadi, namun juga sebagai bentuk pengawasan. Karyawan menjadi takut untuk melakukan kecurangan karena tindakan ini bisa digunakan oleh seluruh karyawan, sehingga sesama karyawan menjadi saling mengawasi satu sama lain dan takut untuk dilaporkan karyawan lain karena melakukan kecurangan sehingga memperkecil kesempatan karyawan untuk melakukan kecurangan di dalam organisasi tersebut.

Dengan demikian, pemahaman karyawan tentang mekanisme tindakan *whistleblowing* ini membuat karyawan menjadi antusias dalam melaporkan segala tindak kecurangan kepada pihak yang mempunyai kewenangan untuk menangani laporan tersebut karena sudah mencakup *whistleblower protection*. Hal ini dapat mencegah *fraud* yang akan terjadi di perusahaan terutama kecurangan dalam hal keuangan.

H3 : Persepsi Karyawan mengenai Tindakan *Whistleblowing* berpengaruh positif terhadap Pencegahan *Financial Fraud* pada Universitas Jember

2.7.4 Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Tindakan *Whistleblowing* terhadap Pencegahan *Financial Fraud* melalui Perilaku Etis

Pemahaman karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* ini dapat membuat karyawan menjadi berperilaku etis, sehingga karyawan tersebut menjadi enggan untuk berbuat curang, serta akan melaporkan suatu kecurangan yang terjadi di tempat kerjanya. Kemudian kecurangan yang terjadi dapat dideteksi atau dapat juga dicegah dengan adanya perilaku etis yang dimiliki oleh karyawan yang dipengaruhi persepsi mereka tentang tindakan *whistleblowing*.

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

H4 : Persepsi Karyawan mengenai Tindakan *Whistleblowing* berpengaruh positif terhadap Pencegahan *Financial Fraud* melalui Perilaku Etis pada Universitas Jember

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian berfungsi untuk mendapatkan jawaban yang dapat dipertanggungjawabkan atas fenomena atau masalah yang diteliti dan proses pelaksanaannya dilakukan secara ilmiah.

3.1.1 Jenis Penelitian

Menurut analisis dan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif karena data yang disajikan dalam penelitian ini merupakan data dalam bentuk angka sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2008:15) yang menyatakan bahwa : “Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*skoring*)”. Paradigma kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro dan Supomo, 2013:12).

Dalam hal ini, penelitian yang dilakukan penulis termasuk dalam penelitian berdasarkan karakteristik masalah, yakni penelitian deskriptif. Menurut Indrianto dan Supomo (2013: 26) penelitian deskriptif merupakan tipe penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Tipe penelitian ini umumnya berkaitan dengan opini (individu, kelompok, atau organisasional), kejadian, atau prosedur. Metode pengumpulan data yang sering digunakan adalah metode survei (Nur Indriantoro dan Bambang Supono 2013:27).

3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di sebuah Perguruan Tinggi di Kabupaten Jember, yaitu Universitas Jember seperti Rektorat, Fakultas, Program Studi, dan Unit Perguruan Tinggi maupun Lembaga yang ada di lingkungan Universitas Jember . Penelitian

direncanakan akan dilakukan pada bulan November 2016 sampai Januari 2017. Waktu tersebut telah mencakup dari kerangka konseptual penelitian sampai hasil penelitian.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan jenis data yang diteliti, data penelitian pada dasarnya dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu data subjek, data fisik dan data dokumenter. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data subjek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden). Data subjek merupakan data penelitian yang dilaporkan sendiri oleh responden secara individual atau secara kelompok. (Indriantoro dan Supomo, 2013: 145).

Sedangkan berdasarkan sumber datanya, peneliti menggunakan sumber data primer dalam penelitian ini. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer diperoleh dengan cara memberikan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan atau pernyataan terstruktur yang ditujukan pada responden untuk dijawab yang daftar pertanyaannya mengacu pada penelitian sebelumnya dan setiap jawaban dari responden diberi skor dengan jenis skala pengukuran yang digunakan adalah skala sikap model *likert* 5 poin yang merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuan terhadap subjek, obyek atau kejadian tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2013: 146).

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi Operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diamati dan diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasikan *construct*, sehingga memungkinkan untuk peneliti yang lain melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik (Indriantoro dan Supomo, 2013: 69).

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur (Sugiyono, 2011: 92). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* 5 poin. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, kemudian untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu diberi skor (Sugiyono, 2011: 93). Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diteliti, maka variabel dari penelitian ini yaitu:

3.3.1 Persepsi Karyawan Mengenai Tindakan *Whistleblowing* (Variabel Independen/ Bebas)

Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. (Indriantoro dan Supomo, 2013:63). Variabel independen disebut juga sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedant*. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2011: 39).

Persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* adalah pemahaman atau interpretasi karyawan mengenai tindakan seseorang untuk melaporkan kepada atasan akan adanya pelanggaran atau kecurangan yang dilakukan oleh pihak internal Perguruan Tinggi. Dalam hal ini, karyawan menyatakan persetujuan atau ketidaksetujuannya mengenai aspek-aspek yang terdapat dalam tindakan *whistleblowing*.

Pada penelitian ini variabel independen diukur berdasarkan skala *likert* 5 poin dan kuesioner yang digunakan diadopsi dari penelitian Nugroho (2015) yang menyesuaikan dengan indikator variabel pada penelitian ini. Jawaban dari kuisisioner tersebut terdiri dari beberapa kategori yaitu kategori Sangat Setuju (SS) dengan poin 5,

kategori Setuju (S) dengan poin 4, kategori Netral (N) dengan poin 3, kategori Tidak Setuju (TS) dengan poin 2, dan kategori Sangat Tidak Setuju (STS) dengan poin 1. Indikator yang digunakan yaitu seperti yang dikemukakan Arens dalam Nugroho (2015) yaitu aspek struktural, aspek operasional, dan aspek perawatan.

3.3.2 Perilaku Etis (Variabel Intervening/ Mediator)

Variabel intervening merupakan tipe variabel-variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung (Indriantoro dan Supomo, 2013: 64). Variabel intervening atau mediator dalam penelitian ini adalah perilaku etis karyawan di Universitas Jember. 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.

Pada penelitian ini variabel intervening diukur berdasarkan skala *likert* 5 poin dan kuesioner yang digunakan diadopsi dari penelitian Nugroho (2015) yang menyesuaikan dengan indikator variabel pada penelitian ini. Jawaban dari kuisisioner tersebut terdiri dari beberapa kategori yaitu kategori Sangat Setuju (SS) dengan poin 5, kategori Setuju (S) dengan poin 4, kategori Netral (N) dengan poin 3, kategori Tidak Setuju (TS) dengan poin 2, dan kategori Sangat Tidak Setuju (STS) dengan poin 1. Indikator yang digunakan yaitu seperti yang dikemukakan Arens dalam Nugroho (2015) yaitu unsur-unsur kode perilaku yang terdiri dari kode etik Perguruan Tinggi; perilaku umum karyawan; aktivitas, pekerjaan dan jabatan karyawan serta hubungan dengan orang luar maupun satuan unit kerja PT, komunikasi yang sigap, serta privasi dan kerahasiaan.

3.3.3 Pencegahan *Financial Fraud* (Variabel Dependen/ Terikat)

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Indriantoro dan Supomo, 2013:63). Variabel dependen disebut juga sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut

sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011: 39). Yang menjadi variabel dependen pada penelitian ini adalah pencegahan *financial fraud*. Yang dimaksud dengan pencegahan *financial fraud* adalah suatu upaya atau usaha untuk menolak atau menahan segala bentuk perbuatan tidak jujur termasuk yang berhubungan dengan penyalahgunaan aset atau korupsi yang dapat merugikan individu itu sendiri, orang lain maupun lembaga.

Pada penelitian ini variabel dependen diukur berdasarkan skala *likert* 5 poin dan kuesioner yang digunakan diadopsi dari penelitian Nugroho (2015) yang menyesuaikan dengan indikator variabel pada penelitian ini. Jawaban dari kuisisioner tersebut terdiri dari beberapa kategori yaitu kategori Sangat Setuju (SS) dengan poin 5, kategori Setuju (S) dengan poin 4, kategori Netral (N) dengan poin 3, kategori Tidak Setuju (TS) dengan poin 2, dan kategori Sangat Tidak Setuju (STS) dengan poin 1. Indikator yang mendasari peneliti mengenai variabel pencegahan *financial fraud* adalah indikator tentang *fraud tree*. Indikator ini terdiri dari 3 cabang utama, yaitu korupsi, penyalahgunaan aset Perguruan Tinggi, dan kecurangan laporan keuangan.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan jumlah keseluruhan unit analisa yang ciri-cirinya akan diteliti. Populasi menurut Sugiyono (2008:55) yaitu: “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Sanusi (2011, 87) populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian keuangan yang bekerja di Universitas Jember.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono (2008:56), yaitu sebagai berikut: “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Menurut Roscoe “Ukuran sampel yang layak digunakan dalam penelitian adalah 30 sampai dengan 500, selain itu bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariat (korelasi atau regresi berganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali lebih besar daripada jumlah variabel yang diteliti” (Roscoe dalam Sugiyono 2007:74).

Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Menurut Indriantoro dan Supomo (2013: 131), teknik purposive sampling adalah tipe pemilihan sampel secara tidak acak yang informasinya diperoleh dengan menggunakan pertimbangan tertentu (umumnya disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian). Dalam hal ini sampelnya memiliki kriteria sebagai berikut.

- 1) Karyawan bagian keuangan yang telah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil minimal 1 tahun (Memiliki NIP).
- 2) Berstatus sebagai karyawan aktif (tidak cuti).
- 3) Masa jabatan lebih dari tiga bulan di bidangnya (bagian keuangan).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pada dasarnya, data yang digunakan dalam sebuah penelitian dapat berupa data primer atau data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer yang diperoleh dengan metode survei, yaitu dengan menggunakan kuisisioner yang dibagikan langsung kepada responden atau kuisisioner secara personal, yaitu peneliti dapat berhubungan langsung dengan responden dan memberikan penjelasan seperlunya dan kuisisioner dapat dikumpulkan setelah selesai dijawab oleh responden. (Indriantoro dan Supomo, 2013: 154). Peneliti berusaha mengumpulkan data yang akurat dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan teknik

pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan juga mengetahui apa yang bisa diharapkan dari responden. Penyebaran kuisisioner yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan mendistribusikan kuisisioner secara langsung kepada responden, yaitu karyawan bagian keuangan di Universitas Jember mengenai masalah yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber aslinya yang dapat berupa opini subjek secara individual atau kelompok, hasil observasi suatu benda, kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian (Indriantoro dan Supomo, 2013: 147). Data primer dalam penelitian ini meliputi jawaban responden melalui penyebaran kuisisioner yang berupa butir pertanyaan untuk variabel persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing*, perilaku etis, dan pencegahan *financial fraud*. Kuisisioner yang dibuat peneliti petunjuk pengisian kuisisioner yang dibuat sederhana dan sejelas mungkin untuk memudahkan pengisian jawaban sesungguhnya dengan lengkap.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner atau daftar pernyataan ini berisi tentang variabel bebas (persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing*), variabel terikat (pencegahan *financial fraud*), dan variabel mediasi (perilaku etis karyawan) 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 Tindakan *Whistleblowing*, Perilaku Etis, dan Pencegahan *Financial Fraud*. Skala *likert* umumnya digunakan untuk mengetahui penilaian seseorang terhadap suatu hal dengan menggunakan lima angka penilaian, yaitu sangat setuju, setuju, tidak pasti atau netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju

(Indriantoro dan Supomo, 2013: 104). Masing-masing jawaban secara berurutan diberi skor 1 sampai 5 sebagaimana disajikan di bawah ini:

Tabel 3.1 Skor Skala Likert dengan Pertanyaan Positif

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

Tabel 3.2 Skor Skala Likert dengan Pertanyaan Negatif

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

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	No. Butir
1.	Persepsi Karyawan Mengenai Tindakan <i>Whistleblowing</i>	1. Aspek Struktural 2. Aspek Operasional 3. Aspek Perawatan	1,2,3,4 5,6,7,8,9,10 11,12,13
2.	Perilaku Etis	1. Kode Etik Perguruan Tinggi 2. Perilaku Umum Karyawan 3. Aktivitas, Pekerjaan, dan Jabatan Karyawan serta Hubungan dengan Orang Luar maupun Satuan Unit Kerja PT 4. Komunikasi yang Sigap	1,2,3,4,5 6,7,8 9,10,11 12,13,14,15,16 17,18

		5. Privasi dan Kerahasiaan	
3.	Pencegahan <i>Financial Fraud</i>	1. Korupsi 2. Penyalahgunaan Aset 3. Kecurangan Laporan Keuangan	1*,2*,3*,4*,5*6*,7* 8*,9*,10*,11*,12* 13*,14*,15*,16*,17*

(*) Pernyataan Negatif

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu tahap dalam kegiatan penelitian yaitu, berupa proses penyusunan dan pengolahan data, guna menafsirkan data yang telah diperoleh dari lapangan. Menurut Sugiyono (2006:142) menyatakan bahwa: “Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.”

Sebagaimana telah dikemukakan pada bab sebelumnya, masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimanakah persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* berpengaruh terhadap pencegahan *financial fraud* melalui variabel perilaku etis. Oleh karena itu untuk menganalisis masalah penelitian tersebut akan menggunakan metode regresi berganda dengan bantuan program software SPSS 23.0. Adapun teknik analisis yang digunakan sebagai berikut.

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Indriantoro dan Supomo (2013: 170), definisi statistik deskriptif adalah proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan data demografi responden penelitian (jika ada). Ukuran yang digunakan dalam deskriptif

antara lain berupa frekuensi, tendensentral (rata-rata, median, modus), *disperse* (deviasi standar dan varian) dan koefisien korelasi antar variabel penelitian.

3.7.2 Uji Kualitas Data

3.7.2.1 Uji Validitas

Ghozali (2013: 52) berpendapat bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara mengorelasikan antara skor item yang digunakan dengan 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:

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

Keterangan:

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.

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013: 47-48), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan mempunyai hasil yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu 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. Rumusnya:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 XL}{\sigma^2 x} \right]$$

Dimana:

α = *Cronbach's Coefficient Alpha* atau reliabilitas instrumen

K = Jumlah pecahan atau banyak butir pertanyaan

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

$\sigma^2 x$ = Varian dari total skor (Gendro, 2011)

Uji reabilitas menggunakan *Cronbach's Coefficient Alpha* dengan bantuan SPSS 23.0.

Hasil pengujian reabilitas dikaatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* > 0.6.

Menurut Hair *et al.* (2007:125) nilai dari tingkat keandalan *Cronbach's Coefficient Alpha* dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 3.4 Tingkat Keandalan *Cronbach's Coefficient Alpha*

Nilai <i>Cronbach's Coefficient Alpha</i>	Tingkat Keandalan
0.0 – 0.20	Kurang Andal
>0.20 – 0.40	Agak Andal
>0.40 – 0.60	Cukup Andal
>0.60 – 0.80	Andal
>0.80 – 1.00	Sangat Andal

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji Normalitas, uji Heteroskedastisitas, uji Multikolinieritas, dan uji Linearitas.

3.7.3.1 Uji Normalitas

Menurut Latan dan Temalagi (2013: 56), uji normalitas merupakan suatu pengujian untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang residu datanya berdistribusi normal. Jika residu data tidak berdistribusi normal, maka kesimpulan statistik menjadi tidak valid atau bias. Untuk mendeteksi apakah residu berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a. Melihat grafik *probability plot*. Apabila pada grafik tersebut tampak bahwa titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal dan searah mengikuti garis diagonal, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa residu data memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:
 - a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- b. Uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai probabilitas uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 5% (0,05) maka disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai *Asymp Sig (2-tailed)* hasil perhitungan *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari $\frac{1}{2}\alpha$. (C. Trihendradi, 2009:246).

3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Latan dan Temalagi (2013: 66), pengujian terhadap asumsi klasik heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variance dari residual data satu observasi ke observasi lainnya berbeda ataukah tetap dan digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varians variabel dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Gendro, 2011:160). Jika variance dari residual data sama disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau yang tidak terjadi problem heterokedastisitas.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu:

- a. Metode Grafik *Scatterplot*, dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di - studentized. Dasar analisis:
 - 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
 - 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Uji Glejser, dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independent dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independent dengan absolut residualnya lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.7.3.3 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain dalam model regresi saling berkorelasi linear. Biasanya korelasinya

mendekati sempurna atau sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan satu) (Iqbal Hasan, 2008: 292). Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu. Pengujian asumsi klasik multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi.

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas pada model regresi linier berganda yang diajukan dapat digunakan dengan tiga cara:

- a. R^2 tinggi, tetapi sangat banyak variabel independen yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen (dilihat dari hasil uji t)
- b. Nilai koefisien korelasi antara masing-masing variabel independen cukup tinggi (umumnya diatas 0,90)
- c. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,10

$$VIF = \frac{1}{\text{Tolerance}} = \frac{1}{1 - R_{ij}^2}$$

Cara umum yang digunakan oleh peneliti untuk mendeteksi ada tidaknya problem multikolinieritas pada model regresi adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya problem multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10 (Temalagi dan Latan, 2013: 63). Jika VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas dan jika VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.7.3.4 Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabelvariabel 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 23 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).

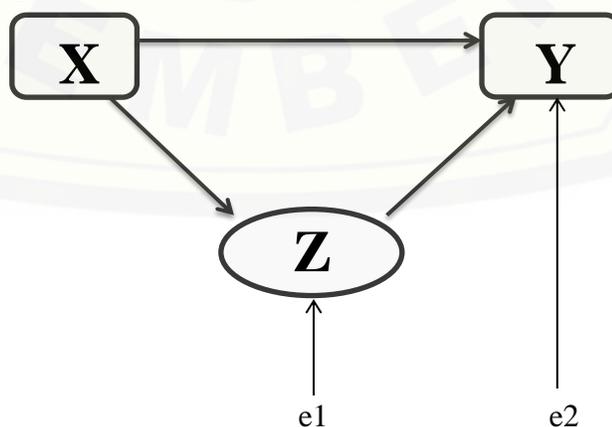
3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Mediasi atau intervening merupakan variabel yang berfungsi dalam memediasi hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji variabel intervening digunakan metode yang disebut analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel sebagai variabel penyebab, terhadap beberapa variabel lainnya sebagai variabel akibat. Robert D. Rutherford (1993) dalam Jonathan Sarwono (2007) menyatakan “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 dapat menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner (Rachaety, 2007: 142).

a. Tahap I (Membuat Diagram Jalur Struktural)

Hubungan variabel persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* (X) terhadap pencegahan *financial fraud* (Y) dimediasi oleh perilaku etis (Z) digambarkan dalam model diagram jalur (*Path Analysis*) sebagai berikut.



Gambar 3.1 Diagram Jalur Struktural

Model persamaan regresi yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut.

$$a) Z = P_{ZX} + P_{Ze1} \text{ (sebagai persamaan substruktur 1)}$$

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

Keterangan:

P = Koefisien regresi variabel

X = Persepsi karyawan Mengenai tindakan *Whistleblowing*

Z = Perilaku etis

Y = Pencegahan *Financial Fraud*

e1 dan e2 = *Residual* atau *prediction error*

b. Tahap II (Analisis dengan SPSS yang terdiri dari 2 langkah, analisis untuk substruktur 1 dan substruktur 2)

1) Analisis Substruktur 1 dengan persamaan strukturalnya:

$$Z = P_{ZX} + P_{Ze1}$$

Keterangan:

Z = Perilaku Etis

X = Persepsi Karyawan Mengenai Tindakan *Whistleblowing*

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*.

2) Analisis Substruktur 2 dengan persamaan strukturalnya:

$$Y = P_{YX} + P_{YZ} + e2$$

Keterangan:

Y = Pencegahan *Financial Fraud*

X = Persepsi Karyawan Mengenai Tindakan *Whistleblowing*

Z = 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*.

c. Tahap III

1) Penafsiran hasil untuk substruktur 1

Analisis regresi

Uji T digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Tindakan *Whistleblowing* 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:

a) Menentukan hipotesis yaitu H_0 dan H_1

b) Menghitung besarnya t penelitian

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

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

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

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

d) 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.

e) Membuat keputusan apakah terdapat pengaruh X terhadap variabel Z.

2) Penafsiran hasil untuk substruktur 2

Analisis regresi

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

a) Pengaruh antara Persepsi Karyawan Mengenai Tindakan *Whistleblowing* dan Pencegahan *Financial Fraud*.

b) Pengaruh antara Perilaku Etis dan Pencegahan *Financial Fraud*

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

- a) Menentukan hipotesis yaitu H_0 dan H_1
- b) Menghitung besarnya t penelitian
Besarnya t penelitian terdapat pada hasil perhitungan SPSS (tabel *Coefficients*).
- c) Menghitung besarnya angka t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:
Tarif signifikan 0,05 dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan:
$$DK = n - 2 \text{ atau } 30 - 2 = 28$$
- d) 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
- e) Membuat keputusan apakah terdapat pengaruh dari masing-masing variabel X dan Z 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 Tindakan *Whistleblowing* terhadap Perilaku Etis

$$DE_{XZ} = X \longrightarrow Z$$

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

$$DE_{XY} = X \longrightarrow Y$$

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

$$DE_{ZY} = Z \longrightarrow Y$$

- 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 Tindakan *Whistleblowing* terhadap Pencegahan *Financial Fraud* melalui Perilaku Etis.

$$IE_{XZY} = X \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

- 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 Tindakan *Whistleblowing* terhadap Pencegahan *Financial Fraud* melalui Perilaku Etis

$$X \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

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

$$X \longrightarrow Y$$

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

$$Z \longrightarrow Y$$

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 Tindakan *Whistleblowing* terhadap Perilaku Etis dan Pencegahan *Financial Fraud*.

3.7.4.2 Uji Pengaruh Mediasi (*Sobel Test*)

Di dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu perilaku etis. Menurut Ghozali (2013), 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) dan 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 (Z) dengan cara mengalikan nilai unstandardized koefisien regresi $X \rightarrow Z$ (**a**) dengan nilai unstandardized koefisien regresi $Z \rightarrow Y$ (**b**) atau **ab**. Jadi koefisien **ab** = (**c-c'**), dimana **c** adalah pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z, sedangkan **c'** adalah koefisien pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z. Standar error koefisien **a** dan **b** ditulis dengan **Sa** dan **Sb**, besarnya standar *error* tidak langsung (*indirect effect*) Sab dihitung dengan rumus berikut ini:

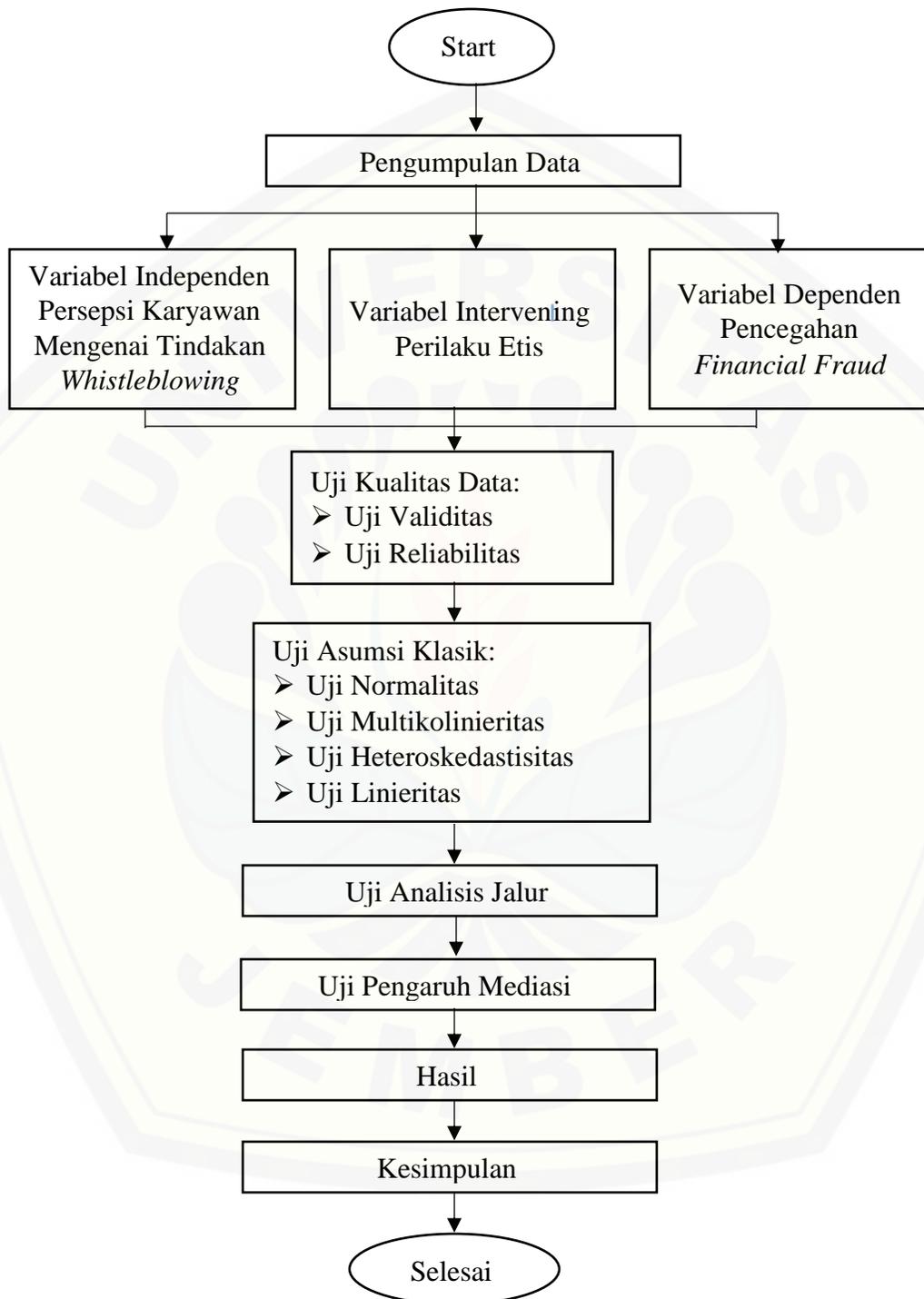
$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

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

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

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, jika t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Adapun ketentuan penerimaan dan penolakan apabila angka signifikan di bawah atau sama dengan 0,05 maka Ha diterima dan H₀ ditolak. Sedangkan jika terjadi sebaliknya nilai signifikansi > 0,05 maka Ha ditolak dan H₀ diterima.

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

BAB 5. KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian tentang pengaruh persepsi karyawan mengenai tindakan whistleblowing terhadap pencegahan financial fraud dengan perilaku etis sebagai variabel intervening pada Universitas Jember, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menerima hipotesis 1 (H_1) yang menunjukkan bahwa persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku etis. Jadi, jika tindakan *whistleblowing* diterapkan di Universitas Jember dengan baik maka akan semakin baik pula perilaku etis karyawan, termasuk karyawan bagian keuangan.
2. Hasil penelitian menerima hipotesis 2 (H_2) yang menunjukkan bahwa perilaku etis berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan *financial fraud*. Jadi, jika karyawan bagian keuangan Universitas Jember berperilaku etis maka ia enggan untuk melakukan segala bentuk kecurangan dan tidak menginginkan adanya tindakan kecurangan di dalam lingkungan kerjanya.
3. Hasil penelitian menerima hipotesis 3 (H_3) menunjukkan bahwa persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan *financial fraud*. Jadi, jika tindakan *whistleblowing* ini diterapkan dengan baik di lingkungan Universitas Jember, maka akan semakin baik dalam mencegah segala bentuk *fraud* di dalamnya.
4. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 4 (H_4) yang menyatakan bahwa persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* berpengaruh terhadap pencegahan *financial fraud* melalui perilaku etis di lingkungan Universitas Jember karena persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* mempunyai pengaruh langsung yang lebih besar terhadap pencegahan *financial fraud*.

5.2 Keterbatasan

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. Dalam melakukan penelitian, peneliti tidak melakukan wawancara secara langsung terhadap responden. Penelitian ini hanya menggunakan kuisisioner dalam pengumpulan data, sehingga peneliti tidak dapat mengetahui secara langsung situasi dan kondisi responden pada saat pengisian kuisisioner, serta tidak terlibat secara langsung dengan aktifitas yang ada di dalam instansi tersebut. Apabila kemungkinan ada responden yang tidak menjawab dengan menunjukkan kondisi sebenarnya atau karena faktor-faktor kesibukan dalam pekerjaan, maka hal tersebut berada di luar kontrol peneliti.
2. Variabel yang digunakan untuk mempengaruhi pencegahan *financial fraud* dalam penelitian hanya terbatas pada variabel persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* dan variabel perilaku etis, sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi pencegahan *financial fraud*.
3. Pernyataan yang terdapat di dalam kuisisioner variabel persepsi karyawan mengenai tindakan *whistleblowing*, perilaku etis, dan pencegahan *financial fraud* menggunakan instrumen yang diadopsi dari peneliti-peneliti sebelumnya yang dikembangkan dalam budaya yang berbeda dan penelitiannya dilakukan di perusahaan, sedangkan peneliti melakukan penelitian di Perguruan Tinggi Negeri, sehingga kemungkinan adanya kelemahan berupa terjadinya responden salah mempersepsikan maksud yang sebenarnya atau persepsi antara peneliti dan responden yang berbeda karena tidak semua instrumen penelitian disesuaikan dengan keadaan di Universitas Jember.
4. Dalam penelitian ini kuisisioner yang disebar tidak menjelaskan pengertian tentang *fraud*, komponen-komponen yang termasuk dalam tindakan *fraud*, sehingga kemungkinan adanya persepsi yang salah dari responden.

5.3 Saran

Mengacu pada hasil penelitian dan pembahasan tentang persepsi karyawan mengenai tindakan whistleblowing terhadap pencegahan financial fraud dengan perilaku etis sebagai variabel intervening pada Universitas Jember, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Dalam teknik pengumpulan data, pada penelitian berikutnya diharapkan tidak hanya bergantung pada hasil pengisian kuisioner dari responden, tetapi juga melakukan wawancara mendalam atau pengamatan secara langsung kepada setiap responden sehingga memperoleh data yang lebih akurat sekaligus untuk meningkatkan kualitas hasil olah data.
2. Sebagai acuan penelitian yang akan datang dengan tema sejenis diharapkan untuk dapat menambah variabel yang berhubungan dengan pencegahan *financial fraud* seperti budaya organisasi, keefektifan pengendalian internal, atau *fraud early warning system*. Hal ini dilakukan agar dapat memberikan hasil temuan yang lebih baik dalam menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pencegahan *financial fraud*.
3. Untuk penelitian di masa yang akan datang dengan bidang yang sama, sebaiknya item-item pertanyaan/pernyataan dari kuisioner yang akan digunakan di dalam penelitian diperbaiki terlebih dahulu dan disesuaikan dengan budaya yang berkembang pada saat itu serta disesuaikan dengan organisasi yang akan diteliti, seperti perusahaan, perguruan tinggi, atau organisasi lainnya sehingga tidak adanya responden yang salah mempersepsikan maksud yang sebenarnya.
4. Untuk penelitian selanjutnya terkait dengan *fraud* atau pencegahan *fraud*, sebaiknya dalam kuisioner dijelaskan tentang pengertian *fraud*, apa saja tindakan yang dikategorikan sebagai *fraud*, sehingga persepsi antar karyawan Universitas Jember mengenai tindakan *fraud* tidak akan berbeda atau selaras.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, W.S. 2012. *Fraud Examination, Fourth Edition*. USA : South-Western.
- Algifari. 2000. *Analisis Regresi Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Amri, Gusti. 2008. *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran – SPP (Whistleblower System – WBS)*. Komite Nasional Kebijakan Governance.
- Arens, Alvin A and James K. Loebecke. 2010. *Auditing*. Edisi Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Arens, Alvin A., Elder, dan Beasley. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi Jilid I*. Edisi 12. Jakarta: Erlangga.
- Arifin, Bambang Samsul. 2015. *Psikologi Sosial*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Fikar, Mohammad. 2013. *Analisis Dampak Penerapan Whistleblowing System pada Efektivitas Pengendalian Internal*. Skripsi. Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J.F., X.C. Black, B.J. Babin, R.E. Anderson, R.L Tatham. 2006. *Multivariate Data Analysis*. Sixth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Imam Ghozali. (2011). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM. Yogyakarta : BPFE.
- Irvandly Pratana Libramawan. (2014). *Pengaruh Penerapan Whistleblowing System terhadap Pencegahan Kecurangan*. Skripsi. Universitas Widyatama.
- Karni, Soejono. 2000. *Auditing: Audit Khusus dan Audit Forensik*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Kumaat, Valery G.. 2011. *Internal Audit*. Jakarta: Erlangga.

- Lutfianita Novira. (2015). *“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi pada Perilaku Kewargaan Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”*. Skripsi. Universitas negeri Semarang.
- Muhammad Fakhri Anshori. (2015). *Model Pendeteksian Laporan Keuangan oleh Auditor Spesialis Industri dengan Analisis Fraud Triangle*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Muslimah. 2014. *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Praktik-Praktik Kecurangan Akademik (Academic Fraud)*. Skripsi. Malang : Universitas Brawijaya.
- Naomi, Sharon. 2015. *Penerapan whistleblowing system dan dampaknya terhadap fraud*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Lampung.
- Nixson. 2013. *Perlindungan Hukum terhadap Whistleblower dan Justice Collaborator dalam Upaya Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi*. *USU Law Journal: Vol. II, No. 2*.
- Novia Risabella (2014). *“Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Etis Mahasiswa Akuntansi Universitas Jember”*. Skripsi. Universitas Jember.
- Nur Ratri Kusumastuti. (2012). *“Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dengan Perilaku Tidak Etis sebagai Variabel Intervening”*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Priantara, Diaz. 2013. *Fraud Auditing & Investigation*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Purjono. 2012. *Peranan Audit Forensik dalam Pemberantasan Korupsi di Lingkungan Instansi Pemerintah “Suatu Tinjauan Teoritis”*. Widyaiswara Pusdiklar Bea dan Cukai. Diakses di http://www.bppk.depkeu.go.id/webbc/index.php?option=com_content&view=article&id=498&Itemid=138>. Diakses pada tanggal 12 Oktober 2016.
- Rico Andhika Arisansi. (2014). *“Pengaruh Fairness dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Bondowoso)”*. Skripsi. Universitas Jember.
- Risti Merdikawati. (2012). *“Hubungan Komitmen Profesi dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi dengan Niat Whistleblowing”*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2011a. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- . 2012b. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Diterjemahkan oleh: Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Jakarta: Erlangga.
- Semendawai, Abdul Haris dkk. 2011. *Memahami Whistleblower*. Jakarta: Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK).
- Skousen. Smith & Wright. 2008. *Detecting and Predicting Financial Statement Fraud: the Effectiveness of the Fraud Triangle and SAS No. 99*.
- Sobur, Alex. 2011. *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2012. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Jakarta Selatan: Ufuk Press.
- Tjahjono, Heru Kurnianto. 2010. *Hubungan Budaya Organisasional, Keefektifan Organisasional Dan Kepemimpinan: Telaah Perspektif Untuk Riset*. Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Tuanakotta, Theodorus M. 2010a. *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- . 2014b. *Akuntansi Forensik & Audit Investigatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Turmudhi, Imam. 2011. *Perlindungan Hukum terhadap Whistleblower Kasus Korupsi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan korban (Studi Kasus Susno Duadji)*. Tesis. Fakultas Hukum. Universitas Indonesia.
- Vredy Octaviari Nugroho. (2015). *“Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud dengan Perilaku Etis Sebagai Variabel Intervening pada PT Pagilaran”*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widayati, Linda Suryani. 2012. *Peran Whistleblowing dalam Pengungkapan Kasus Suap Pegawai Pajak*. ISSN, Vol. IV, No. 14.

Wilopo. 2006a. *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia*. Simposium Nasional Akuntansi VI. Padang.

----- . 2006b. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. Simposium Nasional Akuntansi IX.

----- . 2008c. *Pengaruh Pengendalian Internal Birokrasi Pemerintah dan Pelaku Tidak Etis Birokrasi terhadap Kecurangan Akuntansi Di Pemerintah Persepsi Auditor Badan Pemeriksa Keuangan*. Jurnal Ventura Volume 11 no. 1 April 2008.

Wirawan. 2012. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi 1. Jakarta: Rajawali Pers.

Yung- I, et al. 2009. *Fraud Risk Factor Of The Fraud Triangle Assessing The Likelihood Of Fraudulent Financial Reporting*. Journal of Business & Economics Research : Volume 7, Number 2.

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 F, dkk. 2014. *Akuntansi Forensik*. Edisi ke 4. Diterjemahkan oleh: Novita Puspasari, dkk. Jakarta: Salemba Empat.

<http://www.alfabet-alpha.com>

<http://www.antarjatim.com>

<http://www.satutv.co.id>

<http://www.unej.ac.id>

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

Kepada Yth. Responden

Di

Tempat

Bersama ini, saya:

Nama : Nurul Fitriyah

NIM : 130810301061

Alamat : Jalan Jawa IVB No. 2A, Sumbersari, Jember

Dalam Posisi : Mahasiswa S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuisisioner yang tercantum pada lembar selanjutnya. Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan sangat kami perlukan sebagai bahan penelitian mengenai “Persepsi Karyawan Mengenai Tindakan *Whistleblowing* terhadap Pencegahan *Financial Fraud* dengan Perilaku Etis sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini dilakukan sebagai syarat dalam penyusunan skripsi pada Program S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

- ❖ Dimohon untuk membaca pernyataan secara hati-hati dan memberikan jawaban secara lengkap (tidak ada yang ditinggalkan).
- ❖ Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam pilihan anda, yang penting adalah memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi.
- ❖ Semua tanggapan Bapak/Ibu/Sdr/i akan saya jamin kerahasiannya. Hal ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah, dimana hanya ringkasan dan hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu/Sdr/i, peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti

TINDAKAN *WHISTLEBLOWING*

Tindakan *Whistleblowing* adalah tindakan yang dilakukan sebagai bentuk pelaporan pelanggaran. Hal ini merupakan sarana bagi karyawan untuk melaporkan tindakan pelanggaran atau kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain di dalam perusahaan atau departemen tempat ia bekerja. Pemerintah melalui Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) menganjurkan agar seluruh perusahaan di Indonesia menerapkan tindakan *whistleblowing*, karena telah terbukti dalam hal pencegahan dan pendeteksian pelanggaran atau kecurangan.

Karyawan yang melaporkan pelanggaran dan kecurangan melalui tindakan *whistleblowing* 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 menangani tindakan *whistleblowing* yang dilaporkan 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.

Demikian sekilas pengertian mengenai tindakan *whistleblowing*. dimohon Bapak/Ibu/Sdr/i memahami dengan seksama. Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan Universitas Jember agar tindakan *whistleblowing* diterapkan di lingkungan Perguruan Tinggi.

KUISIONER

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi daftar berikut:

Nama : (boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur : tahun

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1
 S2 S3 Lain-lain,

Jabatan :

Lama Bekerja : <1 Tahun 6-10 Tahun >15 Tahun
 1-5 Tahun 11-15 Tahun

Latar Belakang Pendidikan : Ekonomi Kesehatan
 Hukum Pertanian
 MIPA Lain-lain,

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu/Sdr/i dimohon untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dibawah ini, dengan cara memberikan tanda (√) pada salah satu ketentuan dibawah ini untuk menyatakan persepsinya.

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

PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI TINDAKAN *WHISTLEBLOWING*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya bersedia menyatakan komitmen untuk melaksanakan tindakan <i>Whistleblowing</i> dan berpartisipasi aktif untuk ikut melaporkan bila menemukan adanya pelanggaran dan kecurangan					
2	Saya tidak takut untuk melaporkan pelanggaran atau kecurangan yang terjadi jika ada kebijakan mengenai perlindungan pelapor/ <i>whistleblower</i> dalam tindakan <i>Whistleblowing</i> yang dilakukan.					
3	Tindakan <i>Whistleblowing</i> dikelola dan ditindaklanjuti oleh petugas khusus yang independen, seperti Komite Audit.					
4	Keefektifan upaya pencegahan korupsi (Tindakan <i>Whistleblowing</i>) yang dilakukan digunakan supaya karyawan bagian keuangan bersih dan bebas dari fraud/KKN.					
5	Kepala Bagian Keuangan, Kepala Subbagian Keuangan, Penyusun Laporan Keuangan, Penata Dokumen Keuangan, Pengolah Data, dan Bendahara Penerimaan atau Pengeluaran Universitas Jember ikut terlibat dalam menerapkan Tindakan <i>Whistleblowing</i> .					
6	Saya akan menggunakan nama samaran/anonim jika melaporkan suatu pelanggaran atau kecurangan yang terjadi agar terjamin kerahasiannya.					
7	Saya berani melaporkan tindak pelanggaran jika ada kekebalan atas sanksi administratif.					
8	Saya lebih mudah dalam melaporkan tindak pelanggaran karena tersedianya saluran khusus untuk melaporkan tindak pelanggaran seperti telepon tertentu, hotline khusus, email, dan saluran komunikasi lain.					
9	Saya harus menerima informasi perkembangan penanganan hasil laporan pelanggaran yang saya laporkan.					
10	Laporan pelanggaran yang saya laporkan harus dilakukan investigasi lebih lanjut.					
11	Saya menjadi termotivasi untuk melaporkan tindak pelanggaran (Tindakan <i>Whistleblowing</i>) karena ada insentif ataupun reward atas kesaksian yang telah diungkap.					
12	Informasi mengenai adanya tindakan <i>Whistleblowing</i> dan prosedur penggunaannya harus disosialisasikan secara meluas kepada seluruh karyawan.					

13	Evaluasi dan pelatihan terhadap pegawai Universitas Jember harus senantiasa dilakukan untuk mengurangi adanya penyimpangan dengan tindakan <i>Whistleblowing</i> .					
----	--	--	--	--	--	--

PERILAKU ETIS

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu menaati aturan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.					
2	Saya selalu menaati kode etik Universitas Jember sesuai dengan Etika Perguruan Tinggi yang ditetapkan					
3	Peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam Universitas Jember menjadi alat kontrol dalam saya bekerja.					
4	Jika saya melakukan sebuah penyelewengan yang dapat merugikan Universitas Jember, maka saya bersedia diberikan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja/turun golongan pangkat karena UNEJ memiliki suatu aturan yang tegas mengenai hal itu.					
5	Lingkungan Universitas Jember menjunjung tinggi nilai-nilai kedilan, kehormatan, dan kejujuran untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.					
6	Saya selalu beraktivitas secara profesional bila sedang bekerja.					
7	Saya ikut merasa memiliki Universitas Jember, sehingga saya ikut membantu UNEJ dengan memberikan saran demi tercapainya tujuan Universitas Jember.					
8	Saya menjauhi dan menghindari aktivitas seperti berjudi, berkelahi, dan minum minuman keras ketika sedang bekerja.					
9	Saya dapat menciptakan dan menjaga hubungan yang baik antara Universitas Jember dengan masyarakat.					
10	Saya dapat memisahkan urusan pribadi saya dengan urusan pekerjaan pada Perguruan Tinggi.					
11	Saya harus berhati-hati dalam memisahkan peran pribadi dengan pekerjaan Universitas Jember ketika berkomunikasi dengan orang lain di luar kampus mengenai masalah-masalah yang tidak melibatkan kegiatan di dalam Universitas Jember.					
12	Saya selalu berusaha untuk berkomunikasi secara lengkap mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan mahasiswa, jurusan, fakultas, lembaga, pusat dan masyarakat.					

13	Saya selalu berusaha untuk berkomunikasi secara akurat mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan mahasiswa, jurusan, fakultas, lembaga, pusat dan masyarakat.					
14	Saya selalu berusaha untuk berkomunikasi secara tepat waktu mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan mahasiswa, jurusan, fakultas, lembaga, pusat dan masyarakat.					
15	Setiap karyawan di Lingkungan Universitas Jember harus menjalin komunikasi yang positif dan kekeluargaan yang erat satu sama lain untuk saling mengingatkan kesalahan yang terjadi.					
16	Atasan seringkali memberikan arahan yang jelas kepada saya dalam pelaksanaan tugas.					
17	Saya pribadi menggunakan informasi organisasi yang berhubungan dengan Universitas Jember, hanya jika diperlukan bagi kegiatan kampus.					
18	Akses karyawan UNEJ ke informasi organisasi yang berhubungan dengan kampus harus dibatasi bagi karyawan yang memiliki alasan bisnis yang sah untuk mencari informasi tersebut.					

PENCEGAHAN *FINANCIAL FRAUD*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya akan melakukan apapun untuk menambah keuntungan pribadi saya, walaupun dengan melakukan korupsi atau penyelewengan.					
2	Saya dapat memanfaatkan jabatan saya dengan tujuan mendapatkan keuntungan pribadi yang lebih dari organisasi lain di luar Universitas Jember.					
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 sebagai pengguna anggaran dapat menggunakan kuitansi/nota kosong atas pembelian bahan perlengkapan kantor.					
6	Saya dapat menggunakan peminjaman uang di bank untuk keperluan pribadi dengan atas mana instansi (Universitas Jember).					

7	Bukan suatu masalah bagi instansi tempat saya bekerja, apabila sisa anggaran diberikan kepada pegawai sebagai bonus.					
8	Saya bisa menggunakan kas Universitas Jember terlebih dahulu yang berasal dari pembayaran pihak lain ke UNEJ, walaupun pada akhirnya nanti dikembalikan ke kas Universitas Jember lagi.					
9	Saya bisa menggunakan uang milik Universitas Jember untuk keperluan pribadi tanpa sepengetahuan pihak yang berwenang lainnya.					
10	Saya akan menarik tunai uang Universitas dari suatu bank ke bank lain, agar uang tersebut dapat bertambah dan menambah keuntungan pribadi saya.					
11	Saya akan mengambil uang kas Universitas Jember yang berasal dari hasil pembayaran atas uang pembangunan ataupun SPP ke UNEJ. Uang tersebut saya ambil untuk kebutuhan pribadi saya.					
12	Jika saya sebagai pengguna anggaran, saya dapat memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai ke dalam belanja peralatan gedung Universitas Jember.					
13	Dalam mencatat transaksi keuangan, saya dapat mengubah tanggal transaksi tersebut lebih awal dari waktu yang sebenarnya.					
14	Saya dapat menciptakan dan mencatat pengeluaran Universitas Jember yang sebenarnya tidak terjadi, agar pengeluaran UNEJ terlihat meningkat sehingga menambah pemasukan saya pribadi.					
15	Saya dapat menciptakan dan mencatat harga beli peralatan/perlengkapan kantor lebih tinggi untuk tujuan tertentu.					
16	Saya akan menyembunyikan kecurangan-kecurangan di dalam perusahaan agar laporan keuangan perusahaan lebih menarik.					
17	Dalam penyusunan laporan keuangan, saya diminta untuk merekayasa laporan keuangan dengan mengabaikan prinsip penyusunan laporan keuangan yang berlaku agar tidak terlihat jika ada kecurangan yang dilakukan.					

Lampiran 2. Rekapitulasi Data Jawaban Responden

1. Skor Butir Kuisisioner Variabel Persepsi Karyawan Mengenai Tindakan *Whistleblowing*

No.	Persepsi Karyawan Mengenai Tindakan <i>Whistleblowing</i>													Σ
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	
1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	47
2	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	57
3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	50
4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	61
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	54
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
7	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	48
8	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
9	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	58
10	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	44
11	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	53
12	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	43
13	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	57
14	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	53
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
16	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	5	4	4	53
17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
18	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	45
19	4	4	5	5	5	5	3	3	5	3	4	5	5	56
20	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	1	5	4	50
21	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	48
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	51
23	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	57
24	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	2	5	5	59
25	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	46
26	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	5	5	49
27	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	54
28	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	61
29	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	58
30	5	5	5	4	5	2	5	5	5	4	4	5	5	59
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
33	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	50

34	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	59
35	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	58
36	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	5	5	48
37	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	48
38	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	51
39	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	48
40	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	54
41	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	5	5	54
42	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	49
43	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	52
44	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	53
45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	54
46	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	53
47	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	46
48	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	52
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
50	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	46
51	4	3	4	4	3	5	5	3	3	3	2	3	4	46
52	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	2	5	5	59
53	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	52
54	4	4	4	4	5	2	4	4	3	3	2	3	5	47
55	4	5	4	4	2	4	4	3	3	4	4	5	5	51
56	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	49
57	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	48
58	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	48
59	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	47
60	4	5	3	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	57
61	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	54
62	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	46
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	51
64	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	46
65	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	47
66	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	49
67	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	56
68	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	54
69	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5	5	51
70	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	58
71	5	4	5	4	3	2	3	4	4	4	5	5	5	53

72	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	50
73	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	56



2. Skor Butir Kuisisioner Variabel Perilaku Etis

No	Perilaku Etis																		Σ
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z16	Z17	Z18	
1	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	72
2	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	78
3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	88
5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	78
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
8	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	77
9	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
10	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	74
11	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	78
12	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	65
13	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	80
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	64
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	73
16	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	70
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	73
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
19	5	4	5	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	5	2	2	66
20	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	2	71
21	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	66
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	69
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	85
24	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	78
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
26	4	4	4	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	52

Digital Repository Universitas Jember

57	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	72
58	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	74
59	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	2	72	
60	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	73	
61	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	84	
62	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	72	
63	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	74	
64	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	72	
65	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	2	70	
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
67	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	79	
68	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	72	
69	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	77	
70	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	75	
71	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	73	
72	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	
73	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	77	



3. Skor Butir Kuisisioner Variabel Pencegahan Financial Fraud

NO	Pencegahan Financial Fraud																	Σ
	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y1 0	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5	Y1 6	Y1 7	
1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	79
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	82
3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	78
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	78
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
7	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
8	4	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	55
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	81
10	4	5	5	3	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	77
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
13	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	79
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	83
15	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	75
16	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	75
17	5	5	4	4	2	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	72
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
19	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	3	3	76
20	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82
21	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	64
22	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
23	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
26	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	75
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	84
28	4	5	3	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	73
29	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
30	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	80
31	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	78
32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
33	1	4	4	4	4	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	70
34	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	76
35	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
36	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	79
37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
38	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
40	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	81
41	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	78
42	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	77

43	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	80
44	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
46	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	79
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	81
48	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	81
49	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
50	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	67
51	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	74
52	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	80
53	5	5	4	3	3	5	3	4	4	5	5	3	3	4	3	3	4	66
54	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	72
55	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	81
56	1	1	1	5	3	4	4	3	4	4	5	4	2	1	4	4	4	54
57	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
58	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	79
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	78
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	70
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	70
65	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	73
66	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
68	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	74
69	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	75
70	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	76
71	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	78
72	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	72
73	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	78

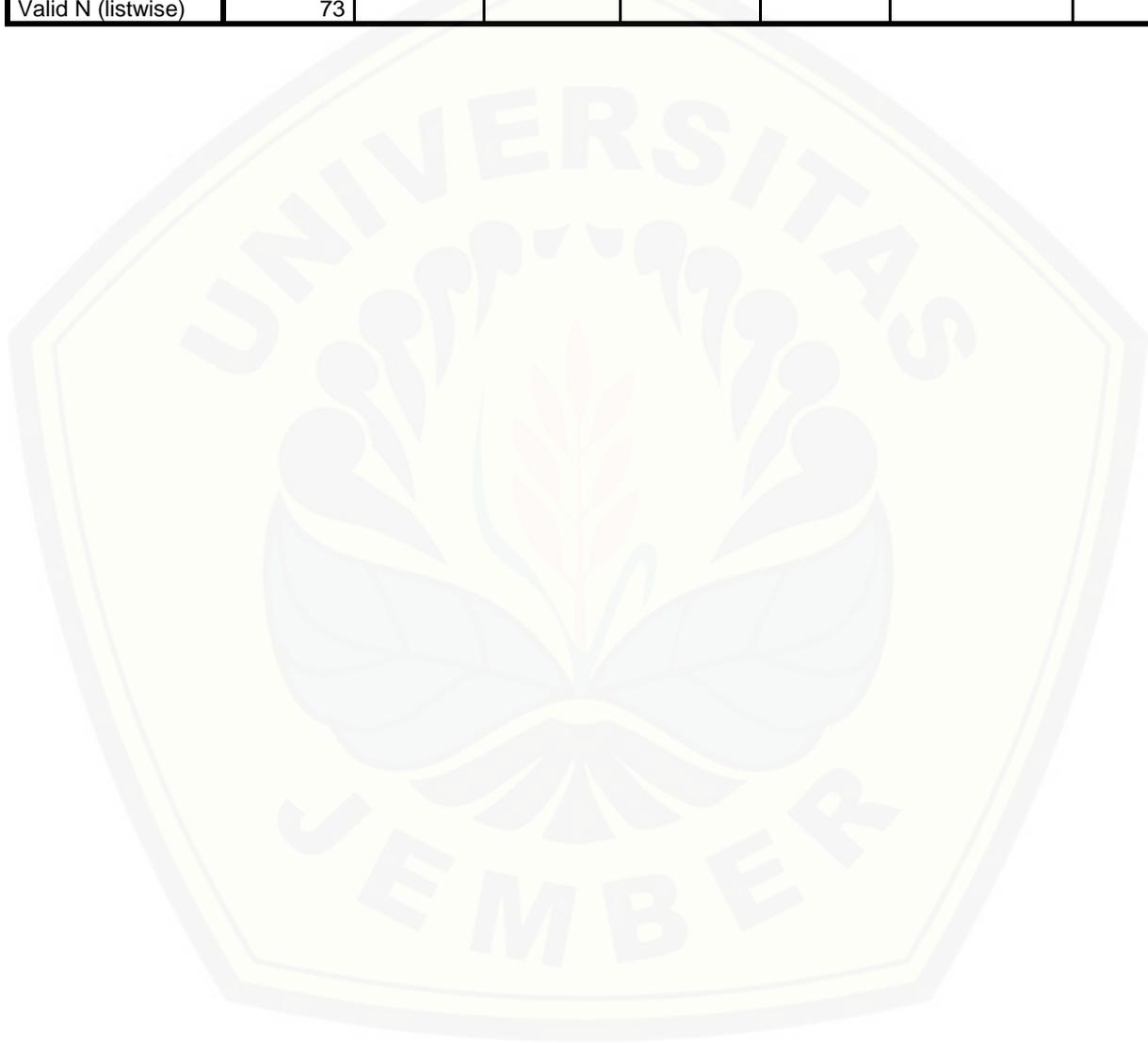


Lampiran 3. Statistik Deskriptif

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
X	73	18,00	43,00	61,00	51,7808	4,37241	19,118
Z	73	36,00	52,00	88,00	74,5205	5,90929	34,920
Y	73	31,00	54,00	85,00	75,8356	7,18991	51,695
Valid N (listwise)	73						



N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X.8 Pearson Correlation	,377**	,249*	,254*	,339**	,244*	,126	,347**	1	,534**	,414**	,014	,345**	,261*	,636**
Sig. (2-tailed)	,001	,034	,030	,003	,038	,290	,003		,000	,000	,909	,003	,026	,000
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X.9 Pearson Correlation	,325**	,201	,288*	,461**	,125	,039	,041	,534**	1	,511**	,157	,304**	,303**	,604**
Sig. (2-tailed)	,005	,089	,013	,000	,292	,745	,733	,000		,000	,184	,009	,009	,000
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X.10 Pearson Correlation	,161	,264*	,250*	,419**	,065	-,037	,052	,414**	,511**	1	,094	,433**	,289*	,532**
Sig. (2-tailed)	,173	,024	,033	,000	,585	,754	,660	,000	,000		,428	,000	,013	,000
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X.11 Pearson Correlation	-,019	,032	-,138	,259*	,052	,009	-,141	,014	,157	,094	1	,197	,130	,302**
Sig. (2-tailed)	,872	,786	,244	,027	,665	,943	,234	,909	,184	,428		,095	,274	,009
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X.12 Pearson Correlation	,282*	,379**	,277*	,433**	,222	,105	,068	,345**	,304**	,433**	,197	1	,565**	,660**
Sig. (2-tailed)	,016	,001	,018	,000	,059	,378	,568	,003	,009	,000	,095		,000	,000
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X.13 Pearson Correlation	,287*	,265*	,222	,319**	,227	-,012	,019	,261*	,303**	,289*	,130	,565**	1	,539**
Sig. (2-tailed)	,014	,023	,059	,006	,054	,921	,871	,026	,009	,013	,274	,000		,000
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X Pearson Correlation	,633**	,601**	,554**	,691**	,501**	,346**	,302**	,636**	,604**	,532**	,302**	,660**	,539**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,009	,000	,000	,000	,009	,000	,000	
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

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

2. Uji Validitas Perilaku Etis (Z)

		Correlations																		
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15	Z.16	Z.17	Z.18	Z
Z.1	Pearson Correlation	1	,728**	,647**	,230	,562**	,469**	,268*	,172	,304**	,405**	,253*	,143	,343**	,300**	,118	,084	-,220	,037	,567**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,050	,000	,000	,022	,146	,009	,000	,031	,228	,003	,010	,321	,480	,062	,759	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Z.2	Pearson Correlation	,728**	1	,708**	,286*	,578**	,522**	,215	,151	,255*	,332**	,304**	,035	,223	,263*	,062	,167	-,255*	,111	,551**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,014	,000	,000	,068	,203	,029	,004	,009	,770	,058	,025	,604	,157	,029	,352	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Z.3	Pearson Correlation	,647**	,708**	1	,288*	,464**	,376**	,100	,172	,176	,280*	,162	-,008	,160	,234*	,133	,118	-,355**	-,154	,423**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,013	,000	,001	,399	,145	,136	,016	,171	,949	,176	,046	,263	,320	,002	,194	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Z.4	Pearson Correlation	,230	,286*	,288*	1	,171	,288*	,189	,083	,260*	,311**	,379**	,092	,152	,378**	,219	,216	-,012	,049	,454**
	Sig. (2-tailed)	,050	,014	,013		,148	,013	,110	,485	,026	,007	,001	,441	,199	,001	,063	,066	,923	,683	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Z.5	Pearson Correlation	,562**	,578**	,464**	,171	1	,464**	,277*	,218	,254*	,316**	,067	,108	,319**	,322**	,216	,145	-,100	,108	,548**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,148		,000	,018	,063	,030	,007	,574	,363	,006	,005	,067	,221	,400	,364	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Z.6	Pearson Correlation	,469**	,522**	,376**	,288*	,464**	1	,630**	,555**	,567**	,501**	,610**	,476**	,440**	,368**	,263*	,265*	,105	,049	,793**

Z.1 3	Pearson Correlation	,343**	,223	,160	,152	,319**	,440**	,382**	,221	,418**	,566**	,388**	,664**	1	,514**	,251*	,035	,095	,195	,649**
	Sig. (2-tailed)	,003	,058	,176	,199	,006	,000	,001	,061	,000	,000	,001	,000	,000	,033	,767	,425	,098	,000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Z.1 4	Pearson Correlation	,300**	,263*	,234*	,378**	,322**	,368**	,345**	,191	,198	,440**	,297*	,368**	,514**	1	,477**	,198	,131	,054	,607**
	Sig. (2-tailed)	,010	,025	,046	,001	,005	,001	,003	,106	,093	,000	,011	,001	,000	,000	,093	,269	,648	,000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Z.1 5	Pearson Correlation	,118	,062	,133	,219	,216	,263*	,151	,180	,184	,216	,216	,353**	,251*	,477**	1	,123	,110	-,040	,421**
	Sig. (2-tailed)	,321	,604	,263	,063	,067	,025	,203	,128	,119	,067	,066	,002	,033	,000	,298	,354	,738	,000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Z.1 6	Pearson Correlation	,084	,167	,118	,216	,145	,265*	,159	,136	,123	,243*	,137	,126	,035	,198	,123	1	,169	-,109	,343**
	Sig. (2-tailed)	,480	,157	,320	,066	,221	,024	,178	,252	,298	,039	,247	,289	,767	,093	,298	,153	,359	,003	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Z.1 7	Pearson Correlation	-,220	-,255*	-,355**	-,012	-,100	,105	,245*	,276*	,110	,220	,162	,305**	,095	,131	,110	,169	1	,391**	,287*
	Sig. (2-tailed)	,062	,029	,002	,923	,400	,375	,037	,018	,354	,062	,172	,009	,425	,269	,354	,153	,001	,014	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Z.1 8	Pearson Correlation	,037	,111	-,154	,049	,108	,049	,136	-,004	,051	,082	,194	,006	,195	,054	-,040	-,109	,391**	1	,262*
	Sig. (2-tailed)	,759	,352	,194	,683	,364	,682	,251	,971	,669	,489	,100	,958	,098	,648	,738	,359	,001	,025	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Z	Pearson Correlation	,567**	,551**	,423**	,454**	,548**	,793**	,675**	,591**	,663**	,764**	,676**	,589**	,649**	,607**	,421**	,343**	,287*	,262*	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,014	,025	
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

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



3. Uji Validitas Data (Pencegahan Financial Fraud)

		Correlations																		
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y	
Y.1	Pearson Correlation	1	,745**	,644**	,175	,382**	,387**	,541**	,395**	,259*	,229	,107	,093	,166	,429**	,097	,048	,219	,582**	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,138	,001	,001	,000	,001	,027	,051	,369	,433	,161	,000	,413	,688	,063	,000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.2	Pearson Correlation	,745**	1	,789**	,224	,417**	,544**	,398**	,492**	,414**	,480**	,320**	,314**	,354**	,650**	,234*	,181	,285*	,740**	
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,057	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,007	,002	,000	,047	,126	,015	,000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.3	Pearson Correlation	,644**	,789**	1	,273*	,606**	,410**	,459**	,500**	,411**	,434**	,295*	,310**	,442**	,626**	,275*	,207	,302**	,757**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,020	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,011	,008	,000	,000	,019	,079	,009	,000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.4	Pearson Correlation	,175	,224	,273*	1	,529**	,426**	,499**	,206	,498**	,440**	,410**	,344**	,191	,230	,196	,194	,320**	,549**	
	Sig. (2-tailed)	,138	,057	,020		,000	,000	,000	,081	,000	,000	,000	,003	,106	,050	,097	,100	,006	,000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.5	Pearson Correlation	,382**	,417**	,606**	,529**	1	,475**	,570**	,531**	,584**	,452**	,383**	,374**	,364**	,509**	,375**	,336**	,397**	,760**	
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,002	,000	,001	,004	,001	,000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.6	Pearson Correlation	,387**	,544**	,410**	,426**	,475**	1	,436**	,458**	,468**	,504**	,449**	,409**	,210	,355**	,209	,224	,366**	,660**	
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,075	,002	,076	,056	,001	,000	

Digital Repository Universitas Jember

Y.1 3	Pearson	,166	,354**	,442**	,191	,364**	,210	,107	,425**	,258*	,247*	,200	,398**	1	,504**	,406**	,358**	,467**	,558**
	Correlation																		
	Sig. (2-tailed)	,161	,002	,000	,106	,002	,075	,369	,000	,028	,035	,090	,000		,000	,000	,002	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.1 4	Pearson	,429**	,650**	,626**	,230	,509**	,355**	,300**	,453**	,573**	,554**	,400**	,477**	,504**	1	,451**	,406**	,472**	,764**
	Correlation																		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,050	,000	,002	,010	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.1 5	Pearson	,097	,234*	,275*	,196	,375**	,209	,136	,236*	,373**	,191	,189	,286*	,406**	,451**	1	,766**	,476**	,523**
	Correlation																		
	Sig. (2-tailed)	,413	,047	,019	,097	,001	,076	,251	,044	,001	,105	,109	,014	,000	,000		,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.1 6	Pearson	,048	,181	,207	,194	,336**	,224	,112	,334**	,373**	,238*	,231*	,461**	,358**	,406**	,766**	1	,704**	,535**
	Correlation																		
	Sig. (2-tailed)	,688	,126	,079	,100	,004	,056	,344	,004	,001	,043	,049	,000	,002	,000	,000		,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.1 7	Pearson	,219	,285*	,302**	,320**	,397**	,366**	,322**	,431**	,479**	,373**	,305**	,461**	,467**	,472**	,476**	,704**	1	,648**
	Correlation																		
	Sig. (2-tailed)	,063	,015	,009	,006	,001	,001	,005	,000	,000	,001	,009	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y	Pearson	,582**	,740**	,757**	,549**	,760**	,660**	,608**	,701**	,728**	,686**	,590**	,632**	,558**	,764**	,523**	,535**	,648**	1
	Correlation																		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

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

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

1. Uji Reliabilitas Persepsi Karyawan Mengenai Tindakan Whistleblowing (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	73	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,756	13

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X.1	4,0411	,61097	73
X.2	4,0411	,56368	73
X.3	4,2192	,55893	73
X.4	4,2740	,50718	73
X.5	3,9589	,80689	73
X.6	3,6575	,88536	73
X.7	3,8767	,59966	73
X.8	3,9178	,61809	73
X.9	3,9041	,64902	73
X.10	4,0274	,55208	73
X.11	3,2603	,92837	73
X.12	4,2192	,67178	73
X.13	4,3836	,54340	73

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
51,7808	19,118	4,37241	13

2. Uji Reliabilitas Perilaku Etis (Z)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	73	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,852	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z.1	4,2877	,53953	73
Z.2	4,3014	,51868	73
Z.3	4,2603	,57801	73
Z.4	3,9315	,60848	73
Z.5	4,1781	,65282	73
Z.6	4,2603	,57801	73
Z.7	4,3014	,54480	73
Z.8	4,6575	,62847	73
Z.9	4,2603	,55346	73
Z.10	4,1781	,65282	73
Z.11	4,1781	,53600	73
Z.12	3,9589	,69599	73
Z.13	4,0000	,60093	73
Z.14	3,9863	,53989	73
Z.15	4,2603	,55346	73
Z.16	4,0411	,65486	73
Z.17	3,7260	,73144	73
Z.18	3,7534	,82967	73

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
74,5205	34,920	5,90929	18

3. Uji Reliabilitas Pencegahan Financial Fraud (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	73	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	17

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4,5890	,81370	73
Y.2	4,5753	,76227	73
Y.3	4,4384	,79907	73
Y.4	4,3288	,66781	73
Y.5	4,3836	,73843	73
Y.6	4,5068	,62635	73
Y.7	4,2603	,78222	73
Y.8	4,4110	,61994	73
Y.9	4,6438	,48218	73
Y.10	4,6301	,51389	73
Y.11	4,6712	,50152	73
Y.12	4,5342	,55483	73
Y.13	4,1370	,73248	73
Y.14	4,4247	,70549	73
Y.15	4,3836	,61532	73
Y.16	4,4247	,62178	73
Y.17	4,4932	,53029	73

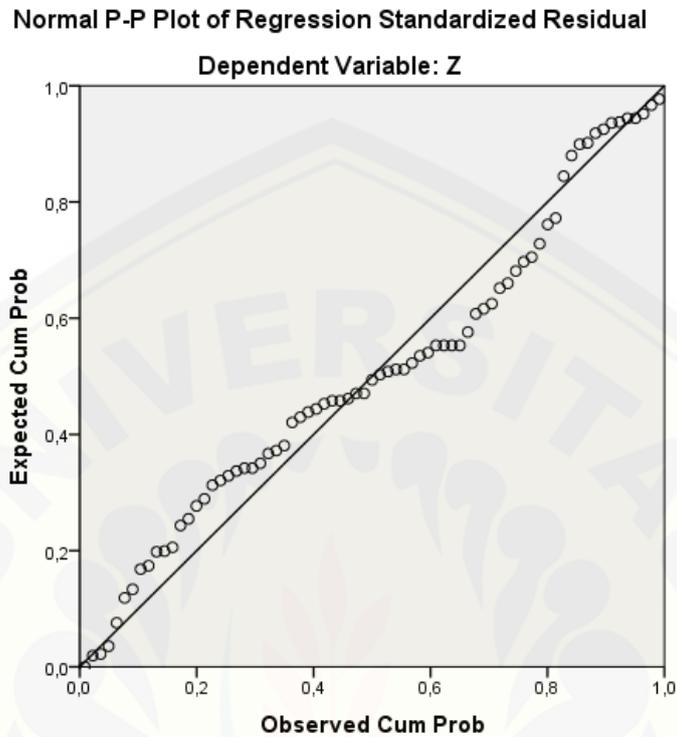
Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
75,8356	51,695	7,18991	17

Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Persamaan I (Pengaruh X terhadap Z)



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

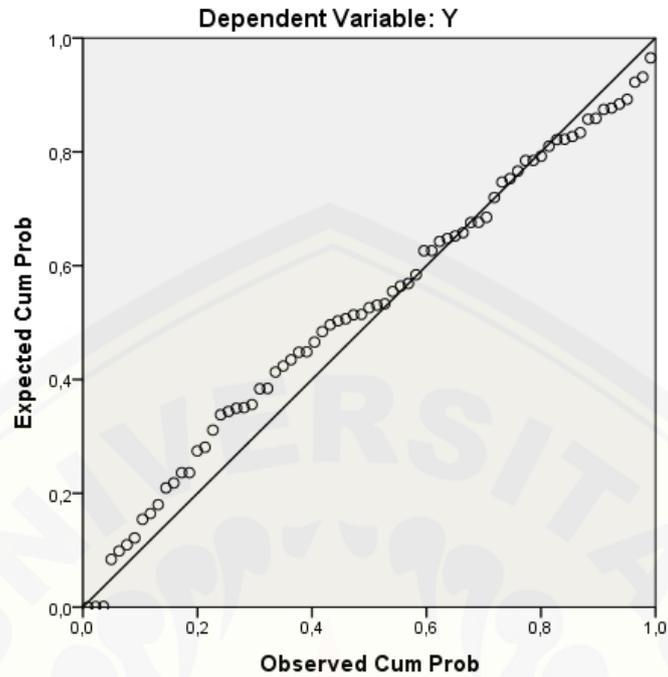
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,37597225
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,092
Test Statistic		,347
Asymp. Sig. (2-tailed)		,204

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Persamaan II (Pengaruh X dan Z terhadap Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

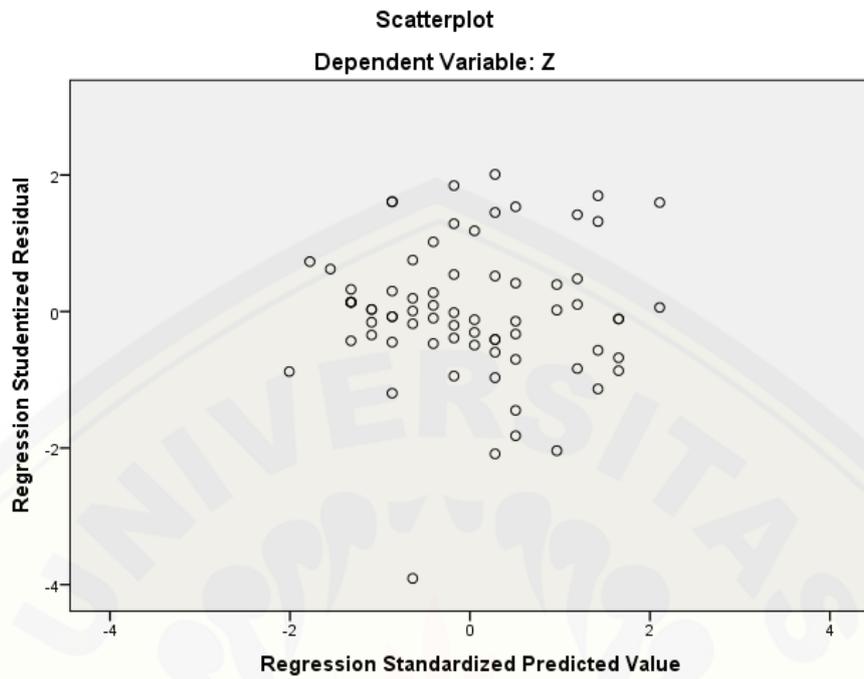
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,54815468
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,063
	Negative	-,103
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,158

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Heteroskedastisitas

Persamaan I (Pengaruh X terhadap Z)

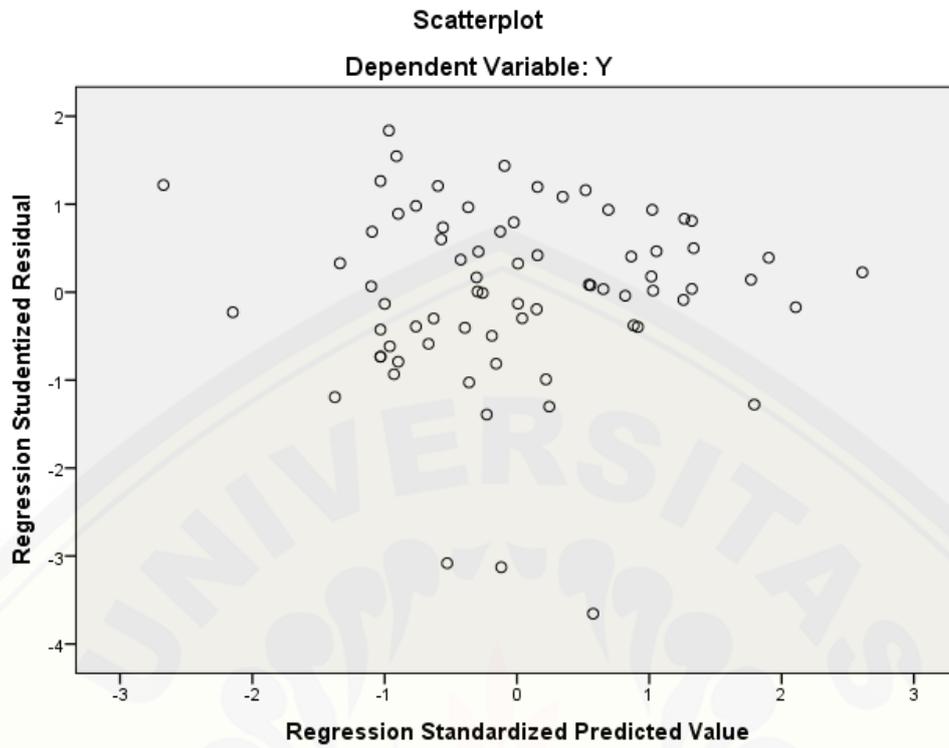


Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,725	5,244		-,710	,480
	X	,145	,101	,169	1,441	,154

a. Dependent Variable: AbSut_Z

Persamaan II (Pengaruh X dan Z terhadap Y)



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,091	7,743		2,078	,041
	X	-,040	,133	-,039	-,301	,764
	Z	-,125	,099	-,163	-1,264	,210

a. Dependent Variable: AbSut_Y

3. Uji Multikolinieritas

Persamaan I (Pengaruh X terhadap Z)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	45,467	7,582		5,997	,000		
	X	,561	,146	,415	3,845	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Z

Collinearity Diagnostics ^a					
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	X
1	1	1,997	1,000	,00	,00
	2	,003	23,891	1,00	1,00

a. Dependent Variable: Z

Persamaan II (Pengaruh X dan Z terhadap Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32,658	11,416		2,861	,006		
	X	,398	,197	,242	2,021	,047	,828	1,208
	Z	,303	,146	,249	2,082	,041	,828	1,208

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X	Z
1	1	2,993	1,000	,00	,00	,00
	2	,004	27,635	,06	,93	,41
	3	,003	31,393	,94	,07	,59

a. Dependent Variable: Y

4. Uji Linieritas

Means

Persamaan I (Pengaruh X terhadap Z)

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Z * X	73	100,0%	0	0,0%	73	100,0%

Report

Z			
X	Mean	N	Std. Deviation
43,00	65,0000	1	.
44,00	74,0000	1	.
45,00	74,0000	1	.
46,00	71,6667	6	1,36626
47,00	71,2500	4	,95743
48,00	73,7143	7	5,55921
49,00	69,6000	5	10,01499
50,00	74,4000	5	2,96648
51,00	75,7143	7	5,28250
52,00	75,0000	4	4,08248
53,00	74,8750	8	7,14018
54,00	73,8571	7	6,06709
56,00	74,0000	3	7,00000
57,00	79,0000	4	4,96655
58,00	79,7500	4	7,36546
59,00	76,2500	4	2,06155
61,00	84,0000	2	5,65685
Total	74,5205	73	5,90929

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Z * X	Between Groups	(Combined)	705,647	16	44,103	1,366	,193
		Linearity	433,342	1	433,342	13,418	,001
		Deviation from Linearity	272,305	15	18,154	,562	,891
Within Groups			1808,573	56	32,296		
Total			2514,219	72			

Persamaan II (Pengaruh X dan Z terhadap Y)

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X	73	100,0%	0	0,0%	73	100,0%
Y * Z	73	100,0%	0	0,0%	73	100,0%

Y * X

Report

Y			
X	Mean	N	Std. Deviation
43,00	68,0000	1	.
44,00	77,0000	1	.
45,00	69,0000	1	.
46,00	71,3333	6	5,35413
47,00	73,0000	4	4,54606
48,00	77,4286	7	7,45782
49,00	66,6000	5	11,19375
50,00	74,8000	5	5,01996
51,00	73,8571	7	4,74091
52,00	77,7500	4	8,01561
53,00	80,3750	8	4,17261
54,00	78,2857	7	5,90803
56,00	79,6667	3	4,72582
57,00	80,2500	4	2,06155
58,00	73,7500	4	13,57387
59,00	80,2500	4	3,68556
61,00	79,0000	2	8,48528
Total	75,8356	73	7,18991

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	1199,152	16	74,947	1,664	,082
		Linearity	443,547	1	443,547	9,845	,003
		Deviation from Linearity	755,606	15	50,374	1,118	,363
Within Groups			2522,875	56	45,051		
Total			3722,027	72			

Y * Z

Report

Z	Mean	N	Std. Deviation
52,00	75,0000	1	.
64,00	83,0000	1	.
65,00	68,0000	1	.
66,00	72,6667	3	7,57188
68,00	81,0000	1	.
69,00	72,0000	2	2,82843
70,00	77,6667	3	6,42910
71,00	77,0000	2	7,07107
72,00	71,7143	14	7,81939
73,00	72,3750	8	8,46737
74,00	75,0000	9	4,74342
75,00	78,0000	4	5,16398
77,00	69,3333	3	12,50333
78,00	82,0000	5	3,08221
79,00	77,5000	2	10,60660
80,00	76,0000	2	4,24264
81,00	81,2500	4	3,20156
83,00	79,0000	1	.
84,00	83,0000	2	2,82843
85,00	83,0000	2	1,41421
86,00	83,0000	1	.
87,00	81,0000	1	.
88,00	85,0000	1	.
Total	75,8356	73	7,18991

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Z	Between Groups (Combined)	1388,045	22	63,093	1,352	,187
	Linearity	454,729	1	454,729	9,741	,003
	Deviation from Linearity	933,316	21	44,444	,952	,533
	Within Groups	2333,982	50	46,680		
	Total	3722,027	72			

Lampiran 7. Analisis Jalur (Path Analysis)

Persamaan I (Pengaruh X terhadap Z)

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z	74,5205	5,90929	73
X	51,7808	4,37241	73

Correlations

		Z	X
Pearson Correlation	Z	1,000	,415
	X	,415	1,000
Sig. (1-tailed)	Z	.	,000
	X	,000	.
N	Z	73	73
	X	73	73

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Z

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,415 ^a	,172	,161	5,41370

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433,342	1	433,342	14,786	,000 ^b
	Residual	2080,878	71	29,308		
	Total	2514,219	72			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,467	7,582		5,997	,000
	X	,561	,146	,415	3,845	,000

a. Dependent Variable: Z

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	69,5938	79,6933	74,5205	2,45329	73
Std. Predicted Value	-2,008	2,108	,000	1,000	73
Standard Error of Predicted Value	,634	1,487	,867	,228	73
Adjusted Predicted Value	69,9195	79,6683	74,5147	2,44573	73
Residual	-20,96027	10,79539	,00000	5,37597	73
Std. Residual	-3,872	1,994	,000	,993	73
Stud. Residual	-3,910	2,009	,001	1,005	73
Deleted Residual	-21,37313	10,95732	,00587	5,51233	73
Stud. Deleted Residual	-4,382	2,054	-,005	1,040	73
Mahal. Distance	,003	4,446	,986	1,098	73
Cook's Distance	,000	,151	,013	,024	73
Centered Leverage Value	,000	,062	,014	,015	73

a. Dependent Variable: Z

Persamaan II (Pengaruh X dan Z terhadap Y)

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	75,8356	7,18991	73
X	51,7808	4,37241	73
Z	74,5205	5,90929	73

Correlations

		Y	X	Z
Pearson Correlation	Y	1,000	,345	,350
	X	,345	1,000	,415
	Z	,350	,415	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,001	,001
	X	,001	.	,000
	Z	,001	,000	.
N	Y	73	73	73
	X	73	73	73
	Z	73	73	73

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,413 ^a	,171	,147	6,64104

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	634,788	2	317,394	7,197	,001 ^b
	Residual	3087,240	70	44,103		
	Total	3722,027	72			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,658	11,416		2,861	,006
	X	,398	,197	,242	2,021	,047
	Z	,303	,146	,249	2,082	,041

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	67,9028	83,5871	75,8356	2,96926	73
Std. Predicted Value	-2,672	2,611	,000	1,000	73
Standard Error of Predicted Value	,784	3,188	1,283	,409	73
Adjusted Predicted Value	65,7776	83,4150	75,8022	3,06991	73
Residual	-23,54397	12,03791	,00000	6,54815	73
Std. Residual	-3,545	1,813	,000	,986	73
Stud. Residual	-3,655	1,837	,002	1,007	73
Deleted Residual	-25,02431	12,37004	,03337	6,83006	73
Stud. Deleted Residual	-4,034	1,870	-,008	1,047	73
Mahal. Distance	,017	15,606	1,973	2,213	73
Cook's Distance	,000	,280	,015	,039	73
Centered Leverage Value	,000	,217	,027	,031	73

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kalimantan No. 37 – Kampus Bumi Tegal Boto
Kotak Pos 125 – Telp. (0331) 337990 – Fax. (0331) 332150
Email : fe@unej.ac.id Jember 68121 – Jawa Timur

Nomo : 7963/UN25.1.4/LT/2016
Lampiran : Satu eksemplar
Hal : Ijin Penelitian

26 Oktober 2016

Yth. Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Jember

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk kegiatan penyelesaian studi dari mahasiswa berikut ini :

N a m a : Nurul Fitriyah
N I M : 130810301061
Jurusan : S1 - Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

yang bersangkutan bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (skripsi) yang berjudul **Persepsi Karyawan Mengenai Tindakan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Financial Fraud Dengan Perilaku Etis Sebagai Variabel Intervening Pada Universitas Jember**, sebagaimana yang tersebut dalam proposal.

Sehubungan dengan hal tersebut, mohon dapatnya diterbitkan surat permohonan ijin penelitian kepada:

- Kepala Bagian Kepegawaian dan Keuangan Universitas Jember, Jl. Kalimantan No. 37 Kampus Tegal Boto Jember.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.



a.n. Dekan
Pembantu Dekan I,

Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si
NIP. 19661020 199002 2 001

Tembusan kepada Yth :

1. Yang bersangkutan;
2. Arsip



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Jember Telp. 0331-337818, 339385 Fax. 0331-337818
e-Mail : penelitian.lemlit@unej.ac.id

Nomor : 1768 /UN25.3.1/LT/2016
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

3 November 2016

Yth. Kepala
Bagian Kepegawaian dan Keuangan
Universitas Jember
di -

JEMBER

Memperhatikan surat dari Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Jember Nomor: 7963/UN25.1.4/LT/2016 tanggal 26 Oktober 2016, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : Nurul Fitriyah / 130810301061
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Akuntansi
Alamat : Jl. Jawa IV B / 2A Jember / No. Hp. 082331584595
Judul Penelitian : Persepsi Karyawan Mengenai Tindakan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Financial Fraud dengan Perilaku Etis Sebagai Variabel Intervening pada Universitas Jember
Lokasi Penelitian : Kepegawaian dan Keuangan Universitas Jember
Lama Penelitian : Tiga Bulan (3 November 2016–3 Februari 2017)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.

a.n Ketua
Sekretaris,

Dr. Zainuri, M.Si
NIP 196403251989021001

Tembusan Kepada Yth. :

1. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



CERTIFICATE NO : QMS/173



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER

Jalan Kalimantan No. 37 Kampus Bumi Tegal Boto Kotak Pos 159 Jember
Telp. (0331) 330224, 333147, 334267 Fax. : (0331) 339029, 337422
Laman: www.unej.ac.id

15 NOV 2016

Nomor : 15747/UN25/KP/2016
Lampiran : 1 (satu) bendel proposal
Hal : Ijin Penelitian

Yth. Dekan
Universitas Jember
Jember

Memperhatikan surat dari Ketua Lembaga Penelitian Universitas Jember Nomor:
1768/UN25.3.1/LT/2016 tanggal 3 November 2016 hal Permohonan Ijin Melaksanakan
Penelitian atas nama:

Nama : Nurul Fitriyah
NIM : 130810301061
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Akuntansi
Alamat : Jl. Jawa IV B / 2A Jember No. HP. 082331584595
Judul Penelitian : Persepsi Karyawan Mengenai Tindakan Whistleblowing Terhadap
Pencegahan Financial Fraud dengan Perilaku Etis Sebagai Variabel
Intervening pada Universitas Jember
Lokasi Penelitian : Fak. Hukum, FISIP, Fak. Pertanian, Fak. Ekonomi, FKIP, Fak. Sastra,
FTP, FKG, Fak. MIPA, Fak. Kedokteran, Fak. Teknik, FKM, Fak.
Farmasi, PSIK, PSSI, Pasca Sarjana, Bag. Kemahasiswaan, Lemlit, LP3,
LPM, UPT Perpustakaan, UPT TI, UPT BSPB, UPT BSMKU, UPT
UMC, BPM, dan Bag. Keuangan Universitas Jember
Lama Penelitian : Tiga bulan (3 Nopember 2016 s.d. 3 Pebruari 2017)

Mohon perkenan Saudara untuk membantu data dan informasi yang berkaitan dengan judul
penelitian dimaksud.

Atas bantuan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



Wakil Rektor II,
Drs. Wachju Subchan, M.S., Ph.D.
NIP. 196308131993021001