

**PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI PENGARUH SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL, KESESUAIAN KOMPENSASI, PERILAKU
ETIS, DAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM* TERHADAP PENCEGAHAN**

FRAUD

(Studi Empiris pada PT Bina San Prima Yogyakarta Tahun 2021)



SKRIPSI

Oleh:

Nama: Rahajeng Anindyajati

No. Mahasiswa: 17312539

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

**PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI PENGARUH SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL, KESESUAIAN KOMPENSASI, PERILAKU
ETIS, DAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM* TERHADAP PENCEGAHAN**

FRAUD

(Studi Empiris pada PT Bina San Prima Yogyakarta Tahun 2021)

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai derajat Sarjana
Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas
Islam Indonesia

Oleh:

Nama: Rahajeng Anindyajati

No. Mahasiswa: 17312539

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 26 April 2021

Penulis



Rahajeng Anindyajati

**PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI PENGARUH SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL, KESESUAIAN KOMPENSASI, PERILAKU
ETIS, DAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM* TERHADAP PENCEGAHAN**

FRAUD

(Studi Empiris pada PT Bina San Prima Yogyakarta Tahun 2021)

SKRIPSI

Diajukan Oleh:


Nama: Rahajeng Anindyajati

No. Mahasiswa: 17312539

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal, 27 April 2021

Dosen Pembimbing,



(Dra. Reni Yendrawati, M.Si., CFrA)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Persepsi Karyawan Mengenai Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Perilaku Etis, dan Whistleblowing System terhadap Pencegahan Fraud (Studi Empiris pada PT Bina San Prima Yogyakarta Tahun 2021)

Disusun oleh : RAHAJENG ANINDYAJATI

Nomor Mahasiswa : 17312539

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Senin, 07 Juni 2021

Penguji/Pembimbing Skripsi : Reni Yendrawati, Dra., M.Si., CFra.

Penguji : Yunan Najamuddin, Drs., MBA., CMA., CAPF



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Prof. Jaka Sriyana, Dr., M.Si

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai dari suatu urusan, tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

(Q.S. Al-Insyirah ayat 6 – 8)

“Small progress is still a progress.”

“Allah mengetahui apa yang terbaik untukmu dan kapan waktu yang tepat bagimu untuk memilikinya.”

HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulillahil'alamiiin

Puji syukur kepada Allah SWT karena atas izin-Nya, saya dapat menyelesaikan kewajiban saya dalam menuntut ilmu yang setinggi-tingginya.

Dengan penuh rasa bahagia, saya persembahkan karya tulis sederhana yang masih jauh dari kata sempurna. Namun, karya ini dapat selesai dengan jerih payah penulis yang diiringi oleh dukungan, doa, dan ridho dari orang-orang di sekitar penulis. Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya yang saya cintai.

Drs. Sudiyanto, Apt dan Ida Priyatin

Saya mengucapkan terima kasih atas seluruh kasih sayang, dukungan, doa, serta nasihat yang selalu mengalir tiada batas dan henti.

**Aditya Aji Nugraha, S.IP.
Novi Widyanisa, A.Md., S.H.
Kennard Arsenio Ali Athalla**

Saya ucapkan terima kasih atas dukungan dan semangat yang diberikan sehingga penulis termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

Indriyani Lestaridevi, S.Psi.

Saya berterima kasih atas seluruh bantuan, bimbingan, dukungan, serta *brainstorming* selama pengerjaan skripsi ini sehingga saya dapat menyelesaikannya.

Soesi Tri Siswimuljani, S.H.

Saya ucapkan terima kasih untuk seluruh dukungan dan bantuan yang melatarbelakangi alasan penelitian ini dilakukan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamiin, puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga selalu dilimpahkan oleh Allah SWT kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW. Berkat perjuangan beliau, kita semua dapat merasakan cahaya dari ilmu pengetahuan.

Tiada kata yang dapat disampaikan dan diucapkan oleh penulis selain kata syukur. Akhirnya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik dan semaksimal mungkin walaupun masih terdapat banyak kekurangan di dalam skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu serta membimbing dengan memberikan dukungan, motivasi, dorongan, semangat, doa, masukan, serta nasihat membangun bagi penulis. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya yang sangat saya cintai dan sayangi, Bapak Drs. Sudyanto, Apt dan Mama Ida Priyatin. Saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas seluruh dukungan, baik secara morel maupun materiel seperti perhatian, kasih sayang, nasihat, dukungan yang selalu menyemangati, pengorbanan, serta kesabarannya dalam mendidik dan membesarkan saya hingga saat ini agar saya dapat menjadi manusia yang bermanfaat bagi orang lain.

2. Kakak-kakakku serta keponakan tersayang, Mas Aji, Mbak Novi, Mbak Devi, dan Kennard, terima kasih telah memberikan motivasi, bantuan, dukungan, serta hiburan kepada penulis. Tak lupa, Mbak Soesi yang sudah sangat membantu dalam penulisan karya ilmiah ini.
3. Ibu Dra. Reni Yendrawati, M.Si., CFA, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan sabar membimbing, mengarahkan, dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas kesabaran, kritik, masukan, dan waktu yang sangat bermanfaat, sehingga saya dapat menjadi mahasiswi yang lebih baik dan dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Mahmudi, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
7. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu, bantuan, pengalaman, dan pelajaran bagi penulis selama berkuliah.
8. Sahabatku selama berkuliah, Kamalia Wijayanti, yang selalu menemani penulis, memberikan dorongan, masukan, tempat berbagi canda tawa dan melalui berbagai macam suka duka selama menuntut ilmu di Program Studi Akuntansi Universitas Islam Indonesia. Terlalu banyak momen yang sudah

kita habiskan bersama selama berkuliah sehingga tidak dapat penulis tuliskan satu per satu. Intinya, penulis sangat bersyukur karena telah bertemu dengan manusia seperti Kamal yang sabarnya bak air zam-zam yang tidak pernah habis dalam menghadapi saya. *Sukses dan bahagia selalu, Mal.*

9. Teman selama berkuliah, Nadila Dwi Anggraeni, yang sudah berjuang bersama-sama dalam menghadapi Ujian Komprehensif serta kepanitiaan. Terima kasih karena selalu berbagi, guyonan receh, menghadapi kepanikan dan kekhawatiran, dukungan, masukan, dan semangatnya selama menuntut ilmu di Program Studi Akuntansi Universitas Islam Indonesia.
10. Teman-teman yang dipertemukan karena lomba, Puteri Amira Syifani dan Fierda Ayu Apralia Diptasary. Sungguh penulis tidak menyangka akan terjalin hubungan pertemanan yang lebih akrab setelah lomba berakhir. Masa-masa persiapan lomba hingga hari H adalah salah satu momen terbaik yang akan penulis ingat sampai kapan pun. Terima kasih atas *sharing* ilmu dan segala macam canda tawa yang sudah dibagi selama ini. Semoga pertemanan ini akan langgeng hingga kita tua nanti.
11. Yustisiana Susila Atmaja, S.H., ciyee udah sarjana duluan ya Anda! Hehehe *I'm so happy for you.* Sahabat sekaligus *chairmate* selama SMA, yang selalu rame, kocak, dan jago menghidupkan suasana setiap kali kita *meet up*. Terima kasih banyak karena selalu berbagi cerita, canda tawa, dan tangis bersama selama ini. Sukses dan lancar untuk S2-nya!

12. Grup *chat* RB5 – Almira Avissa, S.K.G., Ayhunan Fatma Larasati, Pratista Argyanti Alsari, terima kasih atas segala dukungan morel selama kita berteman selama ini. Semoga semua yang kita impikan dan cita-citakan dapat terwujud bersamaan dengan langgengnya hubungan pertemanan ini. Aamiiin.
13. Anak kos Wisma Ukhti – Sukma Putri Yulia, *wong kito galo* dan Nabila Nursakinah, kawan satu tembuni, *budak* Pontianak yang pasti *dah pernah minom aek Kapuas, ye kan? Betol ndak?* Hahaha terima kasih sudah selalu menyediakan tempat ketika sedang *break* kuliah dan hujan. Bagaikan payung untuk berteduh, gitu. Tak lupa penulis ucapkan terima kasih atas segala bentuk kerja sama baik dalam hal memenuhi tugas kuliah maupun mengisi perut dengan membuat pempek bersama. *Thank you, girls.*
14. *Sub unit* konten dakwah KKN 158, Fajar Yudha Prasetia dan Fetriana Chairunnisyah. Terima kasih atas kerja samanya dalam menyelesaikan tanggung jawab. Walaupun virtual dan dengan segala macam keterbatasan yang ada, *alhamdulillah we did it!*
15. Teman-teman seperjuangan di kampus, yaitu Akuntansi angkatan 2017 yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih atas semua kerja sama yang telah terjalin selama ini. Semoga kita dapat mengamalkan ilmu dan amanah dalam menjalani kehidupan setelah menyandang gelar S.Ak di belakang nama.

Serta seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, semoga Allah memberikan ganjaran dan memberikan kebahagiaan kepada kita semua.

Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, April 2021

Rahajeng Anindyajati



DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Berita Acara Ujian Akhir Skripsi	v
Halaman Motto.....	vi
Halaman Persembahan	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
ABSTRAK	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Pembahasan	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Teori Agensi	9
2.1.2 Teori <i>Planned Behavior</i>	10
2.1.3 Sistem Pengendalian Internal	11
2.1.4 Kompensasi	12
2.1.5 Perilaku Etis.....	14
2.1.6 <i>Whistleblowing</i>	17
2.1.7 <i>Fraud</i>	23
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Hipotesis Penelitian.....	29
2.3.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> ..	29
2.3.2 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>	30
2.3.3 Pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>	31
2.3.4 Pengaruh <i>Whistleblowing System</i> terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>	32
2.4 Kerangka Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Populasi dan Sampel	34
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.2.1 Jenis dan Sumber Data	35
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	35
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	36
3.3.1 Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>)	36

3.3.1.1	Sistem Pengendalian Internal	36
3.3.1.2	Kesesuaian Kompensasi	37
3.3.1.3	Perilaku Etis.....	38
3.3.1.4	<i>Whistleblowing System</i>	39
3.3.2	Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>).....	40
3.4	Metode Analisis Data.....	41
3.4.1	Uji Kualitas Data	42
3.4.1.1	Uji Validitas.....	42
3.4.1.2	Uji Reliabilitas.....	42
3.4.2	Analisis Statistik Deskriptif.....	42
3.4.3	Uji Asumsi Klasik	43
3.4.3.1	Uji Normalitas	43
3.4.3.2	Uji Multikolinearitas.....	43
3.4.3.3	Uji Heteroskedastisitas	44
3.4.4	Analisis Regresi Linear Berganda	44
3.4.5	Uji Hipotesis	45
3.4.5.1	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	45
3.4.5.2	Uji Hipotesis Kelayakan Model (Uji F)	45
3.4.5.3	Uji t.....	46
BAB IV	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	47
4.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir ..	49
4.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
4.2	Uji Kualitas Data	51
4.2.1	Uji Validitas	51
4.2.1.1	Variabel Sistem Pengendalian Internal	51
4.2.1.2	Variabel Kesesuaian Kompensasi.....	52
4.2.1.3	Variabel Perilaku Etis	53
4.2.1.4	Variabel <i>Whistleblowing System</i>	53
4.2.1.5	Variabel Pencegahan <i>Fraud</i>	54
4.2.2	Uji Reliabilitas	55
4.2.2.1	Variabel Sistem Pengendalian Internal	55
4.2.2.2	Variabel Kesesuaian Kompensasi.....	56
4.2.2.3	Variabel Perilaku Etis	57
4.2.2.4	Variabel <i>Whistleblowing System</i>	57
4.2.2.5	Variabel Pencegahan <i>Fraud</i>	58
4.3	Analisis Statistik Deskriptif.....	58
4.4	Uji Asumsi Klasik	61
4.4.1	Uji Normalitas.....	61
4.4.2	Uji Multikolinearitas.....	62
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	63
4.5	Analisis Regresi Linear Berganda	63

4.6 Uji Hipotesis	66
4.6.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	66
4.6.2 Uji Hipotesis Kelayakan Model (Uji F).....	67
4.6.3 Uji t	68
4.7 Pembahasan Hipotesis	68
4.7.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>	68
4.7.2 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>	70
4.7.3 Pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>	73
4.7.4 Pengaruh <i>Whistleblowing System</i> terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>	74
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Keterbatasan dan Saran	78
5.3 Implikasi Penelitian.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	86



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: <i>Perceived Behavioral Control (PBC)</i> by: Conner (2020)	10
Gambar 2.2: <i>Fraud Triangle</i> by: Cressey (1953).....	25
Gambar 2.3: <i>Fraud Diamond</i> by: Wolfe and Hermanson (2004)	26
Gambar 2.4: <i>Fraud Pentagon</i> by: Crowe (2011).....	27
Gambar 2.5: Kerangka Penelitian	33



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Butir pernyataan variabel sistem pengendalian internal	37
Tabel 3.2: Butir pernyataan variabel kesesuaian kompensasi.....	38
Tabel 3.3: Butir pernyataan variabel perilaku etis	39
Tabel 3.4: Butir pernyataan variabel <i>whistleblowing system</i>	40
Tabel 3.5: Butir pernyataan variabel pencegahan <i>fraud</i>	41
Tabel 4.1: Hasil pengembalian distribusi kuesioner	47
Tabel 4.2: Jenis kelamin responden	48
Tabel 4.3: Usia responden.....	48
Tabel 4.4: Jenjang pendidikan terakhir responden.....	49
Tabel 4.5: Masa kerja responden	50
Tabel 4.6: Hasil uji validitas variabel sistem pengendalian internal.....	51
Tabel 4.7: Hasil uji validitas variabel kesesuaian kompensasi	52
Tabel 4.8: Hasil uji validitas variabel perilaku etis.....	53
Tabel 4.9: Hasil uji validitas variabel <i>whistleblowing system</i>	54
Tabel 4.10: Hasil uji validitas variabel pencegahan <i>fraud</i>	55
Tabel 4.11: Hasil uji reliabilitas variabel sistem pengendalian internal	56
Tabel 4.12: Hasil uji reliabilitas variabel kesesuaian kompensasi.....	56
Tabel 4.13: Hasil uji reliabilitas variabel perilaku etis	57
Tabel 4.14: Hasil uji reliabilitas variabel <i>whistleblowing system</i>	57
Tabel 4.15: Hasil uji reliabilitas variabel pencegahan <i>fraud</i>	58
Tabel 4.16: Analisis statistik deskriptif.....	59
Tabel 4.17: Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov	61
Tabel 4.18: Hasil uji multikolinearitas.....	62
Tabel 4.19: Hasil uji heteroskedastisitas.....	63
Tabel 4.20: Hasil analisis regresi linear berganda	64
Tabel 4.21: Hasil uji koefisien determinasi (R^2).....	67
Tabel 4.22: Hasil uji F.....	67
Tabel 4.23: Rekapitulasi hasil uji hipotesis (uji t).....	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat izin penelitian.....	87
Lampiran 2: Surat keterangan telah melakukan penelitian.....	88
Lampiran 3: Kuesioner penelitian.....	89
Lampiran 4: Tabulasi data responden.....	100
Lampiran 5: Uji kualitas data.....	117
Lampiran 6: Analisis statistik deskriptif.....	135
Lampiran 7: Uji asumsi klasik.....	136
Lampiran 8: Analisis regresi linear berganda.....	138
Lampiran 9: Uji hipotesis.....	139



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the internal control system, compensation compatibility, ethical behavior, and whistleblowing system on fraud prevention. The purposive sampling technique is used for this study, with the criteria is the employees who have worked at least 2 years at PT Bina San Prima Yogyakarta. The sample of this study involves 53 respondents. This study is quantitative research with multiple linear regression analysis techniques and hypothesis tests using the coefficient of determination, f-test and t-test. The tool used in this research is SPSS version 22. The result of this study is the internal control system, ethical behavior, and whistleblowing system have a positive and significant correlation on fraud prevention. The compensation compatibility has a positive correlation but not significant on fraud prevention.

Keywords: *Internal Control System, Compensation Compatibility, Ethical Behavior, Whistleblowing System, and Fraud Prevention.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, perilaku etis, dan *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud*. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria karyawan yang bekerja minimal 2 tahun di PT Bina San Prima Yogyakarta. Sampel pada penelitian ini berjumlah 53 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi, uji F dan uji t. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal, perilaku etis, dan *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Kesesuaian kompensasi berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Kata kunci: *Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Perilaku Etis, Whistleblowing System, dan Pencegahan Fraud.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Fraud menjadi suatu hal yang tidak dapat dihindari. Setiap perusahaan baik milik negara maupun swasta memiliki potensi terhadap terjadinya *fraud* yang dapat dilakukan oleh berbagai kalangan dari yang memiliki jabatan atau pengaruh sampai yang tidak memiliki jabatan apapun. Seluruh orang dengan latar belakang berbeda berpotensi melakukan *fraud*. Albrecht dan Zimbelman (2012) mendefinisikan *fraud* sebagai istilah umum yang menguraikan seluruh cara yang dirancang manusia untuk memperoleh keuntungan dari pihak lain dengan menggunakan cara-cara palsu, tipu daya, licik, dan tidak adil sehingga orang lain dapat tertipu.

ACFE mengategorikan *fraud* menjadi tiga kategori utama, yaitu penyelewengan aset, yang melibatkan pencurian atau penyalahgunaan aset organisasi, korupsi, penipuan menggunakan pengaruh mereka secara salah dalam transaksi bisnis untuk mendapatkan manfaat bagi diri mereka sendiri atau orang lain, bertentangan dengan tugas mereka terhadap atasan mereka atau hak-hak orang lain, dan laporan penipuan, yang umumnya melibatkan pemalsuan laporan keuangan organisasi. Korupsi telah lama berkembang di Indonesia hingga menjadi suatu hal sistemik. Menurut Survei Fraud Indonesia 2019 yang diselenggarakan oleh ACFE, korupsi merupakan jenis *fraud* terbanyak yang dilakukan di Indonesia dibandingkan dengan jenis *fraud* lain, yaitu penyalahgunaan aset dan *fraud* atau kecurangan laporan keuangan. Selain itu, pelaku *fraud* rata-rata memiliki jabatan atau posisi di kantornya dengan masa kerja enam hingga sepuluh tahun.

Fraud terjadi tidak hanya di sektor pemerintahan, tetapi juga di sektor swasta. Pada sektor swasta, jumlah kasus *fraud* juga tidak kalah banyak dengan sektor pemerintahan. Menteri Riset dan Teknologi Indonesia, Bambang Brodjonegoro, menyatakan bahwa sekitar 80 persen kasus

korupsi di Indonesia melibatkan sektor swasta (Santoso, 2019). Hal tersebut menjadi penting mengingat sektor swasta menjalankan peran yang sangat penting dan besar terhadap perekonomian negara. Menurut KPK (2020), data yang diperoleh dari tahun 2004 hingga 2019 tercatat bahwa terdapat 297 kasus tindak pidana korupsi berdasarkan jabatan yang berasal dari sektor swasta. Selain itu, dari 670 koruptor yang ditangani oleh KPK dari tahun 2004 hingga 2017, sebanyak 170 koruptor atau 25 persen dari mereka berasal dari perusahaan swasta. Walaupun demikian, banyak kasus korupsi di sektor swasta tidak masuk ke ranah hukum karena perusahaan swasta memilih untuk menutup kasus tersebut agar tidak memengaruhi nilai perusahaan di mata masyarakat (Sukmana, 2018).

Menurut Arens (2012), terdapat tiga alasan mengapa orang melakukan *fraud*, yaitu adanya tekanan, kesempatan, dan beberapa cara untuk merasionalisasi *fraud* agar dapat diterima yang ketiganya disebut sebagai *fraud triangle*. *Fraud* dapat dilakukan oleh manajemen dan karyawan atau pegawai yang dapat memiliki motif atau maksud yang berbeda di antara keduanya. Manajemen dapat melakukan *fraud* dengan tekanan untuk membuat kinerjanya tampak baik atau bagus. Pegawai atau karyawan dapat melakukan *fraud* untuk kepentingan dirinya sendiri atau disebabkan oleh motif keserakahan (*greed*) atau gaya hidup yang melebihi kemampuannya (*living beyond means*). Sebagian besar pelaku *fraud* dilakukan oleh pihak internal perusahaan. Hal tersebut juga didukung oleh adanya kesempatan yang dapat dimanfaatkan oleh manajemen seperti pemanfaatan jabatan yang dimilikinya dan bagi pegawai yang merasa atau memiliki kesempatan untuk melakukan *fraud* seperti penyalahgunaan aset.

Jumlah kasus *fraud* berupa korupsi yang sangat banyak terjadi di Indonesia, sehingga diperlukan pencegahan dan penanganan lebih agar dapat meminimalisasi *fraud*. Menurut Karyono (2013), pencegahan dini terhadap *fraud* dianggap sebagai solusi untuk menangkal pelaku potensial, mempersempit ruang gerak, dan mengidentifikasi kegiatan yang berisiko tinggi terjadinya *fraud*. Salah satu cara yang dapat dilakukan agar *fraud* di Indonesia terutama

di sektor swasta dapat ditekan adalah dengan menerapkan sistem pengendalian internal dengan baik dan benar. Sistem pengendalian internal yang baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Pengendalian internal merupakan strategi yang ditetapkan oleh perusahaan untuk memastikan integritas dari informasi keuangan dan akuntansi serta target operasional dan produktivitas (Ahmed & Muhammed, 2018). Pengendalian internal dapat bekerja dengan baik jika sistem tersebut dapat menghubungkan dan mengomunikasikan antar divisi agar dapat meminimalisasi tindakan *fraud*. Cendikia, Syahza, dan Trisnawati (2016) berpendapat bahwa pengendalian internal yang lemah dapat memberi peluang bagi individu untuk berperilaku tidak etis serta lalai dalam tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan utama dari penerapan pengendalian internal adalah untuk mendukung pihak-pihak yang terlibat dalam suatu aktivitas dalam organisasi untuk mengatur risiko dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dikomunikasikan oleh organisasi (Simangunsong, 2014).

Perusahaan di Indonesia pada dasarnya telah menerapkan sistem pengendalian internal. Akan tetapi, perilaku *fraud* masih saja terjadi. Salah satu kasus yang terjadi di Yogyakarta yaitu kasus seorang tenaga pemasaran di salah satu CV di Sleman melakukan penggelapan uang penjualan senilai Rp18 juta yang kemudian digunakan untuk memenuhi keperluan pribadinya (Kuntadi, 2020). Kasus lain yang juga terjadi di Yogyakarta adalah dua orang karyawan perusahaan di bidang distribusi sembako di Sleman ditangkap polisi karena menggelapkan uang milik perusahaan senilai lebih dari Rp66 juta. Uang tersebut digunakan pelaku untuk memenuhi kebutuhan ekonominya berupa pembayaran utang, biaya pernikahan adik, dan keinginan untuk mendapatkan insentif (Trijoko, 2020).

Selain peluang, tekanan merupakan salah satu alasan individu bertindak curang. Sebagian besar tekanan melibatkan kebutuhan finansial. Selain itu, terdapat pula tekanan nonfinansial, seperti kebutuhan untuk melaporkan hasil keuangan lebih baik daripada kinerja aktual, frustrasi dengan pekerjaan, atau bahkan tantangan untuk mengalahkan sistem, juga dapat memotivasi

penipuan. Adanya ketidakpuasan dalam menerima insentif atau kompensasi dapat menjadi salah satu penyebab dari tekanan untuk melakukan tindakan *fraud*.

Sistem kompensasi merupakan mekanisme penting dalam mendorong dan memotivasi para manajer dan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Handoko, Lindawati & Jennifer, 2019). Kompensasi dinilai sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dapat dijadikan sebagai motivasi dalam bekerja bagi karyawan. Pemberian kompensasi yang layak dan dapat memenuhi kebutuhan para pekerja diharapkan dapat meminimalisasi niat maupun tindakan untuk melakukan *fraud*.

Pemberian kompensasi yang efektif diharapkan dapat menambah nilai terhadap kepuasan karyawan, sehingga dapat memacu karyawan untuk selalu bekerja lebih baik (Darma & Supriyanto, 2017). Motif lain dari pemberian kompensasi adalah pegawai akan merasa kinerjanya dihargai jika berhasil mencapai target atau tujuan yang ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, pegawai yang merasa kinerjanya kurang dihargai akan meningkatkan potensi melakukan *fraud*. Studi yang dilakukan oleh Widyawati, Adnyana, dan Mustika (2019) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Salah satu perusahaan yang telah menerapkan sistem pengendalian internal dan kompensasi adalah PT Bina San Prima. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan distributor yang menangani obat-obatan hewan dan manusia serta barang konsumen. Berdasarkan informasi awal yang diperoleh peneliti dengan salah satu karyawan di perusahaan tersebut terdapat fenomena *fraud* yang cukup sering terjadi. Karyawan tersebut menyebutkan bahwa pada tahun 2019 seorang karyawan melarikan sejumlah uang milik perusahaan yang kemudian perusahaan mengambil tindakan untuk memberhentikan karyawan yang melakukan *fraud* (S. T. Siswimuljani, Komunikasi Pribadi, 2019).

Upaya lain yang dapat dilakukan dalam mencegah *fraud* adalah dengan menerapkan perilaku etis dalam suatu perusahaan. Menurut Arens (2012), perilaku etis dalam organisasi merupakan cara yang paling efektif dalam mencegah *fraud*. Perilaku etis merupakan perilaku yang sesuai dengan norma-norma yang dapat menimbulkan dan menciptakan budaya kejujuran serta etika yang menjadi pedoman dalam suatu organisasi (Gaurina dkk, 2017). Pengendalian internal yang dilakukan oleh manajemen memiliki peran yang penting dalam membentuk perilaku etis dalam perusahaan (Pamungkas, Ghozali, & Achmad, 2017). Byrne (2017) menyatakan bahwa perusahaan etis dengan karyawan yang penuh etika dapat mengungguli pasar daripada perusahaan biasa. Selain itu, penelitian terdahulu melaporkan bahwa karyawan yang merasa bahwa organisasinya dijalankan secara etis menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi serta meningkatkan produktivitas (Palchoudhury, 2016).

Fraud dapat pula dicegah melalui suatu sistem yang dirancang untuk melaporkan tindakan *fraud* yang terjadi di suatu perusahaan. Sistem tersebut harus didukung oleh jaminan keamanan serta perlindungan terhadap pihak yang melaporkan tindakan *fraud* yang terjadi. Oleh sebab itu, suatu perusahaan dianjurkan untuk memiliki suatu sistem atau mekanisme pelaporan atau pengaduan terhadap tindak *fraud* yang juga disebut sebagai *whistleblowing system*.

Menurut Petersen dan Farrell (1986), *whistleblowing* merupakan suatu bentuk khusus berupa perbedaan pendapat yang melibatkan anggota atau mantan anggota organisasi berada di luar saluran organisasi untuk mengungkap kesalahan dan ilegalitas organisasi atau tindakan yang mengancam publik. Peran aktif dari karyawan sangat diperlukan untuk menerapkan *whistleblowing system* yang efektif. Sebuah studi menunjukkan bahwa *fraud* lebih banyak dideteksi melalui informasi dari karyawan daripada melalui temuan auditor (Maulida & Bayunitri, 2021). Akan tetapi, ditemukan fakta berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh IBE bahwa 1 dari 4 karyawan hanya separuhnya yang berani melaporkan *fraud* (Purba, 2015).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Cendikia, Syahza, dan Trisnawati (2016) yang berjudul “*The Influence of Effectiveness of Internal Control and the Compensation Compatibility to Fraud Prevention on PDAM Tirta Siak Pekanbaru*”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian sebelumnya menggunakan sistem pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi sebagai variabel bebas atau independen sedangkan penelitian ini menambah variabel bebas dari penelitian sebelumnya, yaitu perilaku etis dan *whistleblowing system*. Penambahan variabel bebas didasarkan pada penelitian-penelitian terkait variabel tersebut belum banyak dilakukan. Oleh sebab itu, berdasarkan paparan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “**Persepsi Karyawan Mengenai Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Perilaku Etis, dan *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* (Studi Empiris pada PT Bina San Prima Yogyakarta Tahun 2021)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud*?
2. Bagaimana pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap pencegahan *fraud*?
3. Bagaimana pengaruh perilaku etis terhadap pencegahan *fraud*?
4. Bagaimana pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud*.
2. Untuk menganalisis pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap pencegahan *fraud*.

3. Untuk menganalisis pengaruh perilaku etis terhadap pencegahan *fraud*.
4. Untuk menganalisis pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat kepada beberapa pihak, yaitu:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan bagi perusahaan terutama perusahaan-perusahaan swasta agar dapat mencegah *fraud* yang kemungkinan dapat terjadi di perusahaan serta memberikan informasi mengenai faktor-faktor penyebab individu melakukan *fraud*.

2. Bagi akademisi dan pelaku akuntansi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang dengan memberikan pengetahuan serta wawasan lebih terkait pencegahan dalam tindakan *fraud*.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian yang berkaitan dengan topik pencegahan *fraud*.

1.5 Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan landasan teori sebagai dasar penelitian, telaah penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, dan kerangka konseptual.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan cara-cara yang digunakan dalam melaksanakan penelitian. Oleh sebab itu, pada bab ini menguraikan cara menentukan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian, serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan objek penelitian, analisis data, interpretasi mengenai hasil olah data, serta pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan ringkasan singkat dan saran dari analisis data.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Agensi

Teori agensi atau teori keagenan merupakan teori yang membahas tentang masalah yang timbul di perusahaan karena pemisahan pemilik dan manajemen serta menekankan pada solusi atas masalah tersebut (Panda & Leepsa, 2017). Jensen dan Meckling (1976) menjelaskan teori keagenan berdasarkan pada hubungan perikatan antara satu atau lebih orang yang disebut prinsipal yang merekrut orang lain yang disebut agen untuk melakukan jasa atau layanan atas nama prinsipal dengan memberikan sebagian wewenang dalam pengambilan keputusan. Hubungan tersebut dapat menjadi masalah ketika individu berperilaku sesuai dengan kepentingannya masing-masing dan menimbulkan kepentingan yang bertentangan.

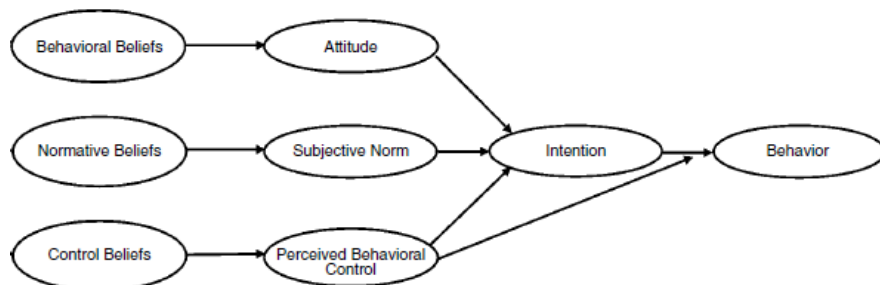
Teori agensi didasarkan pada dua asumsi perilaku yang berbeda, yaitu individu berusaha untuk memaksimalkan kebutuhan dan individu mengambil manfaat dari kontrak yang tidak lengkap antara prinsipal dan agen (Zogning, 2017). Selain itu, teori agensi menyoroti tiga masalah utama, yaitu asimetri informasi, perbedaan tujuan antara prinsipal dan agen, serta sikap oportunistik (Pouryousefi & Frooman, 2017). Asimetri informasi merupakan perbedaan informasi yang diterima oleh kedua belah pihak, yaitu antara prinsipal dan agen. Perbedaan tujuan yang dapat terjadi antara prinsipal dan agen dapat menimbulkan konflik karena agen atau manajemen cenderung mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan perusahaan. Sikap oportunistik dapat timbul dari agen atau manajemen yang mengambil keuntungan dari asimetri informasi yang terjadi dengan memanipulasi informasi yang dikelola oleh agen (Zogning, 2017).

2.1.2 Teori *Planned Behavior*

Menurut Ajzen (1991), teori *planned behavior* (TPB) merupakan perkembangan dari teori *reasoned action* (TRA). Teori *planned behavior* menjelaskan mengenai niat individu untuk melakukan perilaku tertentu. Niat diasumsikan sebagai faktor motivasi yang dapat memengaruhi perilaku. Keyakinan terbesar yang dimiliki manusia dapat menentukan niat dan tindakan yang dilakukan seseorang. Keyakinan tersebut dibagi menjadi tiga jenis, yaitu:

- a. *behavioral beliefs* (perilaku keyakinan) yaitu keyakinan yang dapat memengaruhi sikap terhadap perilaku.
- b. *normative beliefs* (keyakinan normatif) merupakan penentu dalam mendasari norma subjektif.
- c. *control beliefs* (kontrol perilaku) dapat memberikan dasar persepsi pengendalian perilaku.

Perbedaan antara teori *reasoned action* dan teori *planned behavior* terletak pada *perceived behavioral control* (PBC), yaitu persepsi individu mengenai tingkat kendali atas perilaku (Conner, 2020). Pada awal versi dari TPB, PBC menjadi prediktor langsung atas perilaku daripada niat. Kemudian, pada pengembangan TPB, PBC memoderasi dampak niat terhadap perilaku.



Gambar 2.1. *Perceived Behavioral Control* (PBC) (Conner, 2020)

2.1.3 Sistem Pengendalian Internal

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)

mendefinisikan pengendalian internal merupakan sebuah proses yang dirancang oleh perusahaan untuk menyediakan keyakinan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Provasi dan Riva (2015), sistem pengendalian internal menjadi efektif jika ada dua hal yang terpenuhi, yaitu:

- a. memberikan keyakinan terhadap pencapaian tujuan seperti efektivitas strategi dan efisiensi dalam kegiatan operasional yang sebelumnya telah ditentukan oleh manajemen tingkat atas, transparansi informasi berdasarkan kebijakan perusahaan, keadilan manajemen, serta kepatuhan terhadap hukum, aturan, dan regulasi yang ada.
- b. memberikan kontribusi terhadap perlindungan kondisi yang menguntungkan untuk menciptakan nilai dengan memerhatikan identifikasi dan penilaian dari risiko utama.

Selain itu, menurut *COSO Report* (2013) terdapat lima unsur utama yang mempresentasikan unsur pengendalian internal, yaitu:

1. *Control Environment* (Lingkungan Pengendalian)

Lingkungan pengendalian mewakili komitmen atas pengendalian umum berdasarkan pada nilai-nilai etis, tanggung jawab, kompetensi, dan akuntabilitas.

2. *Risk Assessment* (Penilaian Risiko)

Komponen penilaian risiko terdiri dari penilaian atas risiko yang melekat pada proses pencapaian tujuan perusahaan dengan mengidentifikasi, menganalisis, dan menilai risiko kecurangan serta perubahan yang dapat terjadi.

3. *Control Activities* (Aktivitas Pengendalian)

Manajemen memilih dan mengembangkan aktivitas pengendalian yang berkaitan dengan pengendalian umum terkait teknologi serta menetapkan kebijakan dan prosedur terkait.

4. *Information and Communication* (Informasi dan Komunikasi)

Komunikasi secara internal maupun eksternal merupakan hal efektif dalam melakukan sistem pengendalian internal yang didukung dengan informasi yang relevan.

5. *Monitoring* (Pengawasan)

Sistem pengendalian internal memerlukan pengawasan yang spesifik dan tetap dari waktu ke waktu serta melakukan evaluasi atas kelemahan dalam komunikasi di perusahaan.

2.1.4 **Kompensasi**

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan pada organisasi (Argarini, 2015). Zainal (2019) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan pada perusahaan. Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya melalui penghargaan berdasarkan kinerja yang dilakukan karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017) kompensasi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

a. Kompensasi langsung

Zainal (2019) membagi kompensasi langsung menjadi tiga jenis, yaitu:

1) Gaji

Gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan secara periodik dan bersifat pasti kepada karyawan sebagai konsekuensi atas kedudukannya sebagai karyawan dalam memberikan sumbangan tenaga dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan.

2) Upah

Upah merupakan balas jasa yang dibayarkan dengan mengacu pada perjanjian yang telah disepakati sebelumnya kepada pekerja harian dan bersifat tidak pasti atau berubah-ubah sesuai dengan *output* yang dihasilkan. Jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam memberikan upah.

3) Insentif

Insentif merupakan balas jasa yang bersifat tambahan kepada karyawan yang mencapai prestasi di atas standar prestasi perusahaan. Selain itu, insentif juga merupakan bentuk lain dari upah langsung dan bersifat tetap dan berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan seluruh pembayaran yang bersifat tidak langsung untuk melanjutkan pekerjaan karyawan dengan perusahaan. Kompensasi tidak langsung terdiri atas *benefit* dan *service*, yaitu tambahan baik dari sisi finansial maupun nonfinansial berdasarkan kebijaksanaan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Contoh kompensasi tidak langsung adalah tunjangan, uang pensiun, dan fasilitas dinas. Selain itu, menurut Hasibuan (2017) kompensasi bertujuan untuk:

- 1) Pemberian kompensasi sebagai bentuk ikatan kerjasama resmi antara prinsipal atau perusahaan dengan agen atau karyawan. Karyawan sebagai agen harus mengerjakan tugasnya dengan baik dan prinsipal atau perusahaan harus membayar kompensasi kepada karyawan.
- 2) Pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan kinerja terhadap karyawan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari.

- 3) Kompensasi yang ditetapkan cukup besar, maka perekrutan karyawan yang terqualifikasi oleh perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Kompensasi sebagai balas jasa yang diberikan cukup besar sehingga dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Stabilitas karyawan lebih terjamin karena pergantian karyawan yang relatif kecil karena kompensasi didasarkan pada prinsip keadilan, kelayakan, serta konsistensi eksternal yang kompetitif.
- 6) Peningkatan disiplin karyawan karena pemberian kompensasi yang cukup besar.
- 7) Pemberian kompensasi yang baik dapat menghindari pengaruh serikat buruh dan meningkatkan konsentrasi karyawan pada pekerjaan.
- 8) Pematuhan terhadap Undang-Undang Perburuhan yang berlaku seperti pemberlakuan upah minimum, sehingga dapat menghindari intervensi dari pemerintah.

2.1.5 Perilaku Etis

Menurut Ebert dan Griffin (2018), perilaku etis adalah suatu sikap yang sesuai dengan keyakinan individu dan norma-norma sosial tentang hal-hal yang benar dan baik. Perilaku etis setiap individu dipengaruhi oleh nilai-nilai dan moral yang diyakini dan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor seperti situasi dan budaya. Sebagian besar perusahaan memiliki peraturan dan kebijakan yang mengatur karyawan agar memastikan dan menjaga karyawan berperilaku etis. Akan tetapi, peraturan dan kebijakan tersebut dinilai belum efektif dalam mencegah karyawan untuk tetap berperilaku etis. Menurut Ebert dan Griffin (2018), terdapat dua pendekatan yang digunakan agar manajemen puncak dapat berkomitmen dalam menerapkan praktik bisnis yang etis, yaitu:

a. Mengadopsi peraturan tertulis

Sebagian besar perusahaan telah menetapkan dan mengumumkan peraturan dan kebijakan tertulis. Nilai-nilai dan etika suatu perusahaan harus dapat diterapkan dalam kebijakan perusahaan, sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk menyusun peraturan tertulis perusahaan.

b. Menerapkan program etika

Perusahaan-perusahaan yang mengutamakan perilaku etis dan secara konsisten menerapkan budaya etis lebih sedikit memiliki masalah yang berkaitan dengan masalah etis. Selain itu, para manajer perusahaan dapat belajar mengenai respon etika melalui pengalaman.

Perilaku etis yang tercipta dan diterapkan secara baik dalam perusahaan dapat diwujudkan melalui sistem pengendalian internal yang efektif. Menurut Arens (2012), prinsip-prinsip etis terbagi menjadi enam prinsip, yaitu:

1) Tanggung jawab

Karyawan dalam menjalankan tanggung jawab sebagai seorang profesional, maka harus menerapkan pertimbangan profesional dan sensitivitas moral dalam melaksanakan seluruh aktivitas mereka.

2) Kepentingan publik

Karyawan harus menerima kewajiban untuk bertindak demi kepentingan publik, menghormati kepercayaan publik, dan menunjukkan komitmen terhadap profesionalisme.

3) Integritas

Karyawan harus menjaga dan memperluas kepercayaan publik dengan bekerja secara profesional serta mengutamakan integritas.

4) Objektivitas dan Independensi

Karyawan harus mempertahankan objektivitas dengan tidak memihak kepada siapapun atau terbebas dari konflik kepentingan.

5) Kehati-hatian

Karyawan dalam menjalankan tugasnya harus mengamati standar teknis dan etika profesi serta berusaha meningkatkan kompetensi dan kualitas pekerjaannya.

6) Cakupan dan Sifat Layanan

Karyawan harus memperhatikan prinsip-prinsip Kode Perilaku Profesional dalam menentukan ruang lingkup dan sifat jasa yang disediakan.

Menurut Arens (2012), terdapat tujuh unsur-unsur kode perilaku, yaitu:

1) Kode Etik Organisasi

Organisasi dan karyawannya harus patuh dengan seluruh hukum dan regulasi dengan seluruh perilaku bisnis yang melebihi standar minimum yang telah ditentukan oleh Undang-Undang.

2) Perilaku Umum Karyawan

Organisasi mengharapkan para karyawannya untuk berperilaku yang baik dan menghindari aktivitas-aktivitas yang tidak profesional selama bekerja.

3) Aktivitas, Pekerjaan, dan Jabatan Direktur di Luar Perusahaan

Seluruh karyawan berbagi tanggung jawab dalam menjaga hubungan organisasi dengan publik dengan cara menghindari aktivitas di luar organisasi yang dapat menimbulkan konflik kepentingan.

4) Hubungan dengan Klien dan Pemasok

Karyawan harus menghindari berinvestasi dengan organisasi bisnis yang memiliki hubungan kontrak dengan organisasi.

5) Berurusan dengan Pihak Luar Organisasi

Karyawan harus berhati-hati dalam memisahkan peran pribadi dari posisi di perusahaan ketika berurusan dengan hal-hal yang tidak melibatkan urusan organisasi.

6) Komunikasi yang Tepat

Seluruh karyawan harus berusaha untuk mencapai komunikasi yang lengkap, akurat, dan tepat waktu dalam seluruh hal yang relevan terhadap pelanggan, pemasok, perizinan pemerintah, publik, dan pemangku kepentingan lain dalam organisasi.

7) Privasi dan Kerahasiaan

Karyawan harus mengumpulkan, menggunakan, dan memelihara informasi yang penting untuk urusan organisasi dengan cara membatasi akses internal terhadap informasi-informasi penting.

2.1.6 *Whistleblowing*

Whistleblowing adalah pengungkapan yang dilakukan oleh karyawan atas tindakan kecurangan, pelanggaran, hal-hal yang ilegal, atau tidak etis di pihak orang lain dalam suatu organisasi (Ebert & Griffin, 2018). Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* atau KNKG (2008), *whistleblowing* adalah:

“Pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral, atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat bertindak atas pelanggaran tersebut.”

Whistleblowing merupakan sebuah tindakan pengungkapan yang dilakukan oleh anggota organisasi (anggota aktif maupun mantan anggota) terhadap praktik-praktik ilegal, tidak bermoral, atau melanggar hukum individu atau organisasi (Indriani dkk, 2019). 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. Berdasarkan beberapa

pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing* adalah suatu upaya yang dilakukan oleh anggota organisasi berupa tindakan untuk mengungkap hal-hal bersifat ilegal atau melanggar hukum yang dapat merugikan pihak lain.

Whistleblowing berguna untuk mencegah terjadinya *fraud* dan penyimpangan serta merupakan bagian dari sistem pengendalian internal. Pengungkapan pelanggaran atau *whistleblowing* dilakukan secara rahasia dan dengan iktikad baik (KNKG, 2008). Menurut KNKG (2008), penerapan *whistleblowing* yang baik dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

- 1) Tersedianya cara penyampaian informasi penting dan kritis bagi perusahaan kepada pihak yang harus segera menanganinya secara aman;
- 2) Timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif;
- 3) Tersedianya mekanisme deteksi dini (*early warning system*) atas kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu pelanggaran;
- 4) Tersedianya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik;
- 5) Mengurangi risiko yang dihadapi organisasi, akibat dari pelanggaran baik dari segi keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja, dan reputasi;
- 6) Mengurangi biaya dalam menangani akibat dari terjadinya pelanggaran;
- 7) Meningkatnya reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan (*stakeholders*), regulator, dan masyarakat umum;
- 8) Memberikan masukan kepada organisasi untuk melihat lebih jauh area kritis dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.

Whistleblowing system dapat bekerja dengan efektif apabila unsur-unsur di bawah ini terpenuhi, yaitu (Albrecht dkk, 2012):

1) Anonimitas

Suatu sistem yang efektif harus dapat menutupi identitas dari seorang *whistleblower*, yaitu seseorang atau pihak yang melaporkan kejadian ilegal atau melanggar hukum atau yang melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut dilakukan untuk meyakinkan para karyawan untuk melaporkan dugaan kejadian pelanggaran dengan aman atau tanpa rasa takut.

2) Independensi

Para karyawan akan merasa lebih nyaman untuk melaporkan pelanggaran kepada pihak independen yang tidak memiliki hubungan apapun dengan organisasi atau pihak-pihak yang berkaitan dengan pelanggaran tersebut.

3) Aksesibilitas

Setiap karyawan memiliki akses saluran yang berbeda-beda untuk melaporkan pelanggaran. Saluran tersebut seperti melalui telepon, surat elektronik, daring, atau surat. Hal tersebut berguna untuk meyakinkan seluruh karyawan agar tetap secara anonim membuat laporan menggunakan saluran yang dapat diakses dengan mudah.

4) Tindak Lanjut

Kejadian yang dilaporkan melalui *whistleblowing system* harus ditindaklanjuti dan tindakan korektif harus diambil jika hal tersebut perlu dan penting untuk dilakukan, sehingga dapat menunjukkan manfaat dari penerapan sistem dan dapat mendorong karyawan untuk melaporkan pelanggaran lebih lanjut.

Menurut KNKG (2008), *whistleblowing system* memiliki 3 aspek, yaitu:

a. Aspek Struktural

Aspek struktural merupakan aspek yang berisi unsur-unsur infrastruktur *whistleblowing*. Aspek ini mengandung 4 unsur, yaitu:

1) Pernyataan Komitmen

Seluruh karyawan diminta untuk membuat pernyataan atas kesediaan dan berpartisipasi untuk melaksanakan *whistleblowing system*. Pernyataan tersebut dapat dibuat pribadi atau dijadikan bagian dari Perjanjian Kerja Bersama yang kemudian disimpan di bagian personalia. Hal tersebut merupakan hal penting karena belum ada peraturan perundang-undangan yang dapat melindungi pelapor di sektor swasta.

2) Kebijakan Perlindungan Pelapor

Perusahaan harus membuat kebijakan yang menyatakan secara jelas dan tegas bahwa perusahaan berkomitmen untuk melindungi pelapor pelanggaran serta perusahaan akan patuh terhadap segala peraturan perundang-undangan terkait. Perlindungan terhadap pelapor termasuk penjaminan keamanan individu maupun keluarga pelapor. Selain itu, kebijakan ini juga harus menyatakan secara jelas bahwa seorang pelapor pelanggaran akan mendapat perlindungan dari perusahaan terhadap perlakuan yang merugikan, seperti:

- a) Pemecatan yang tidak adil
- b) Penurunan jabatan atau pangkat
- c) Pelecehan atau diskriminasi dalam segala bentuknya
- d) Catatan yang merugikan dalam file data pribadi yang dimiliki pelapor

3) Struktur Pengelolaan *Whistleblowing system*

Tanggung jawab atas penerapan *whistleblowing system* berada pada direksi khususnya direktur utama dan komite audit. Pengelola *whistleblowing system* memiliki 2 unit, yaitu sub-unit perlindungan pelapor dan sub-unit investigatif. Selain kedua unit tersebut, komite khusus diperlukan dan dibentuk untuk menangani keluhan atau pengaduan dari pelapor yang memperoleh tekanan atau ancaman dari pihak terlapor.

4) Sumber Daya

Penerapan *whistleblowing system* harus didukung oleh sumber daya yang memadai, seperti kualitas dan jumlah personil yang memadai, saluran atau media komunikasi, pelatihan yang memadai bagi para pelaksana *whistleblowing system*, dukungan dan komitmen pendanaan, serta mekanisme untuk melakukan banding atau pengaduan atas tindakan balasan dari pihak terlapor.

b. Aspek Operasional

Aspek operasional merupakan aspek yang berkaitan dengan prosedur dan mekanisme dari penyelenggaraan *whistleblowing system*. Pelaporan pelanggaran dapat dilakukan secara anonim atau dilengkapi dengan identitas pelapor. Selain itu, pelaporan pelanggaran memiliki mekanisme penyampaian yang mencakup:

1) Infrastruktur dan mekanisme penyampaian pelaporan yang dapat terdiri dari surat elektronik, kotak pos, atau saluran telepon khusus yang hanya dapat diambil oleh petugas khusus.

2) Kerahasiaan

Pemberian jaminan yang diberikan kepada pelapor yang menginginkan identitasnya tetap tertutupi atau dirahasiakan.

3) Kekebalan Administratif

Perusahaan memberikan kekebalan atas sanksi administratif kepada para pelapor sebagai bentuk pengembangan budaya yang mendorong karyawan agar berani untuk melaporkan tindakan pelanggaran.

4) Komunikasi dengan Pelapor

Pelapor berkomunikasi dengan satu petugas guna memperoleh informasi terkait penanganan kasus yang dilaporkan, sehingga dapat dipertimbangkan untuk ditindaklanjuti atau tidak.

Whistleblowing system dapat efektif jika syarat-syarat berikut dapat terpenuhi, yaitu:

- 1) karyawan ingin melaporkan pelanggaran berdasarkan kesaksian
- 2) sikap perusahaan terhadap pembalasan yang kemungkinan dialami oleh pelapor
- 3) kemungkinan atas akses pelaporan pelanggaran ke luar perusahaan yang tersedia jika manajemen tidak memperoleh respon yang sesuai.

c. Aspek Perawatan

Aspek perawatan merupakan aspek yang memastikan agar *whistleblowing system* dapat terlaksana dengan baik. Hal-hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan di antaranya adalah melakukan pelatihan dan pendidikan yang baik kepada seluruh karyawan. Selain itu, komunikasi secara berkala dengan karyawan juga harus dilakukan oleh perusahaan.

Perusahaan perlu memberikan insentif atau penghargaan agar dapat lebih mendorong para saksi yang menyaksikan tindakan pelanggaran untuk berkeinginan melaporkan tindakan tersebut. Penerapan *whistleblowing* membutuhkan pemantauan efektivitas serta perbaikan program secara berkala sehingga dapat memenuhi sasaran

yang telah ditetapkan pada saat perancangan program. Pengukuran kinerja dalam melaksanakan program *whistleblowing* dapat dilakukan dengan cara membandingkan perusahaan lain yang juga menerapkan *whistleblowing system*.

2.1.7 *Fraud*

Fraud merujuk pada tindakan bersifat intensional yang dilakukan oleh satu atau lebih individu termasuk manajemen, karyawan, atau pihak ketiga, yang menghasilkan salah saji dalam laporan keuangan (Hayes dkk, 2014). Menurut *Black's Law Dictionary*, *fraud* mencakup segala macam yang dapat dipikirkan oleh manusia dan yang diupayakan seseorang untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain dengan saran yang salah atau pemaksaan, dan mencakup semua cara yang tidak terduga, penuh siasat, licik, tersembunyi, dan setiap cara yang tidak jujur yang menyebabkan orang lain tertipu. ACFE atau *Association of Certified Fraud Examiner* membagi *fraud* menjadi tiga jenis berdasarkan perbuatan, yaitu:

a. *Asset Misappropriation* atau Penyalahgunaan Aset

Penyalahgunaan aset merupakan penyalahgunaan atau pencurian aset atau harta perusahaan yang paling mudah dideteksi karena sifatnya yang *tangible* atau dapat diukur atau dihitung. Dua jenis penyalahgunaan terbesar atau paling sering terjadi, yakni penyalahgunaan kas dan penyalahgunaan persediaan atau aset lainnya. Pencurian kas diuraikan menjadi tiga subgrup, yakni:

- 1) *Larceny*, yaitu mengambil atau menyalahgunakan *cash* yang telah masuk dalam pencatatan atau brankas.
- 2) *Skimming*, yaitu penyalahgunaan *cash* yang belum masuk dalam pencatatan atau brankas.
- 3) *Fraudulent Disbursement*, yaitu tindakan yang tidak mencuri dan tidak mengambil, tapi menyalahgunakannya untuk keperluan yang tidak seharusnya.

b. Korupsi

ACFE membagi korupsi menjadi beberapa subgrup, yaitu:

- 1) *Bribery schemes*, yaitu penyuapan atau menjanjikan sesuatu sebelum terjadinya transaksi atau *event*.
- 2) *Conflict of Interest*, yaitu konflik kepentingan seperti pejabat yang memiliki bisnis tertentu dan menyediakan layanan untuk kantornya.
- 3) *Economic Extortion*, yaitu pemerasan yang mengandung unsur ancaman.
- 4) *Illegal Gratuity*, yaitu gratifikasi. Menurut KBBI, gratifikasi merupakan pemberian yang diberikan karena layanan atau manfaat yang diperoleh.

c. *Fraudulent Statement*, yaitu *fraud* yang melibatkan laporan keuangan dan merupakan jenis *fraud* yang paling sulit dan rumit karena melibatkan keterampilan akuntansi.

1) ***Fraud Triangle***

Cressey (1953) mengembangkan hipotesis yang kemudian dikenal sebagai *fraud triangle*, yaitu tiga kondisi yang mendasari terjadinya kecurangan laporan keuangan dan penyalahgunaan aset. Ketiga kondisi tersebut adalah:

a. Tekanan (*Pressure*)

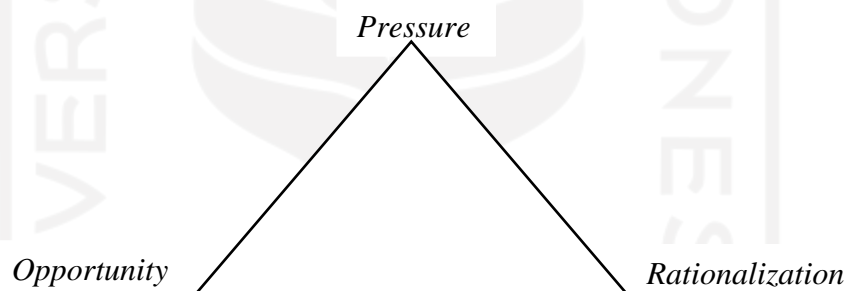
Fraud dilakukan seseorang karena terdapat dorongan sebagai penyebab atau faktor yang memengaruhi tindakan yang disebut sebagai tekanan. Manajemen atau karyawan lainnya memiliki insentif atau tekanan untuk melakukan *fraud* (Arens, 2012). Menurut SAS No. 99 terdapat beberapa kondisi terkait dengan tekanan yang menyebabkan seseorang melakukan *fraud*, yaitu *financial stability*, *external pressure*, *personal financial need*, dan *financial target*.

b. Kesempatan (*Opportunities*)

Situasi yang memberi kesempatan untuk manajemen atau karyawan untuk melakukan *fraud* (Arens, 2012). Menurut SAS No. 99 terdapat beberapa kondisi terkait kesempatan yang menyebabkan seseorang melakukan *fraud*, yaitu *nature of industry*, *ineffective of monitoring*, dan struktur organisasional.

c. Rasionalisasi (*Rationalization*)

Suatu sikap, karakter, atau sekumpulan nilai etis yang ada yang memungkinkan manajemen atau karyawan untuk melakukan suatu tindakan yang tidak jujur, atau mereka yang berada di lingkungan yang memberikan tekanan yang cukup sehingga menyebabkan mereka melakukan rasionalisasi terhadap tindakan yang tidak jujur (Arens, 2012).

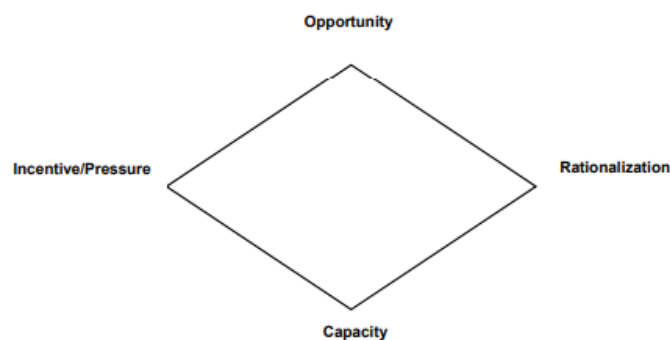


Gambar 2.2. *Fraud Triangle*

2) *Fraud Diamond*

Fraud diamond merupakan pengembangan dari teori *fraud triangle* yang dikemukakan oleh Cressey (1953) dan pertama kali dikemukakan oleh Wolfe dan Hermanson (2004). Teori *fraud diamond* memiliki empat unsur, yaitu tekanan atau insentif (*pressure or incentive*), kesempatan (*opportunity*), rasionalisasi (*rationalization*), dan kapasitas (*capacity*). Menurut Wolfe dan Hermanson (2004), kapasitas merupakan fungsi atau posisi yang dimiliki seseorang dalam suatu perusahaan yang dapat memberinya kemampuan untuk menciptakan atau memanfaatkan kesempatan dalam melakukan kecurangan yang tidak tersedia

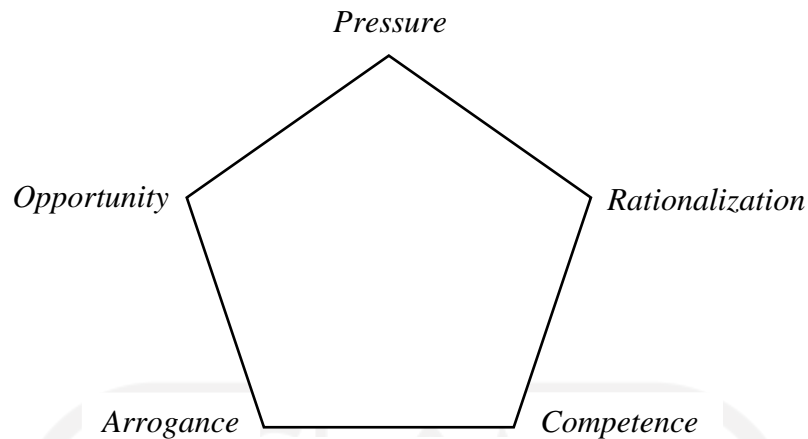
untuk orang lain. Lebih lanjut, Wolfe dan Hermanson mengidentifikasi sifat-sifat yang dapat menjadi ancaman, yaitu jabatan yang memiliki wewenang, kecerdasan untuk memanfaatkan kelemahan sistem pengendalian internal dan akuntansi untuk memperoleh keuntungan yang besar dan memahami cara sistem tersebut bekerja, kepercayaan diri jika *fraud* tidak akan terdeteksi, dan kemampuan untuk mengatasi tekanan karena risiko tertangkap dan mengelola penipuan dalam jangka panjang.



Gambar 2.3. *Fraud Diamond*

3) *Fraud Pentagon*

Fraud Pentagon merupakan pengembangan teori dari *fraud triangle* yang dikemukakan oleh Cressey (1953). Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Crowe (2011) dengan menambah dua unsur *fraud*, yaitu kompetensi (*competence*) dan arogansi (*arrogance competence*). Crowe (2011) mendeskripsikan kompetensi sebagai kemampuan karyawan untuk mengabaikan pengendalian internal, mengembangkan strategi perahasiaan, dan mengatur kondisi sosial untuk keuntungan pribadi. Selanjutnya, arogansi adalah sikap superior atas hak yang dimiliki dan merasa bahwa pengendalian internal atau kebijakan perusahaan tidak berlaku bagi dirinya.



Gambar 2.4. Fraud Pentagon

2.2 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu tentang *The Influence of Effectiveness of Internal Control and the Compensation Compatibility to Fraud Prevention on PDAM Tirta Siak Pekanbaru* yang dilakukan oleh Cendikia, Syahza, dan Trisnawati (2016) menunjukkan hasil bahwa pengendalian internal yang efektif dan kompensasi yang sesuai berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud* secara simultan. Akan tetapi, kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Keterbatasan dalam penelitian tersebut adalah perlunya melakukan pengembangan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Pramesti, Sunarsih, dan Dewi (2020) yang berjudul *Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi dalam Pencegahan Fraud Pengadaan Barang pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Badung Mangusada* menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu pengendalian internal berpengaruh negatif dalam pencegahan *fraud*. Hal tersebut berarti pengendalian internal yang tinggi cenderung memiliki kompleksitas operasional yang tinggi, sehingga dapat memberikan tekanan kepada pegawai dan dapat menurunkan kinerja pegawai. Sementara itu, kompensasi tidak berpengaruh dalam pencegahan *fraud*.

Penelitian terkait pengendalian internal dan kompensasi juga dilakukan oleh Handoko, Lindawati, dan Jennifer (2019) yang berjudul *The Effect of Internal Control System, Leadership Style, and Compensation System Toward Fraud Prevention* menyatakan bahwa sistem pengendalian internal tidak memiliki pengaruh dalam mencegah *fraud*. Lebih lanjut, penelitian tersebut menjelaskan bahwa sistem pengendalian internal di perusahaan dianggap kurang optimal sehingga menimbulkan kesempatan yang tinggi dalam melakukan *fraud*. Selain itu, dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa sistem kompensasi berpengaruh dalam pencegahan *fraud*, yang berarti perusahaan telah menerapkan sistem kompensasi yang baik termasuk fasilitas perusahaan, bonus, dan gaji telah mencukupi dan dibayarkan tepat pada waktunya.

Penelitian lainnya, yang dilakukan oleh Widiyarta, Herawati, dan Atmadja (2017) yang berjudul *Pengaruh Kompetensi Aparatur, Budaya Organisasi, Whistleblowing, dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris pada Pemerintah Desa di Kabupaten Buleleng)* menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan dalam pencegahan *fraud*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat sistem pengendalian internal yang semakin tinggi dapat meningkatkan pencegahan *fraud*. Selain itu, *whistleblowing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa di Kabupaten Buleleng. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat *whistleblowing*, maka semakin tinggi pula tingkat pencegahan *fraud*.

Penelitian berikutnya mengenai *whistleblowing system* juga dilakukan oleh Gaurina, Purnamawati, dan Atmadja (2017) yang berjudul *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Etis dan Whistleblowing System terhadap Pencegahan Fraud (Studi Kasus pada Bali Hai Cruises)* menyatakan bahwa secara parsial, *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Selain itu, penelitian tersebut

menunjukkan bahwa perilaku etis secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Penelitian yang dilakukan oleh Anandya dan Werastuti (2020) yang berjudul *Pengaruh Whistleblowing System, Budaya Organisasi, dan Moralitas Individu terhadap Pencegahan Fraud pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Benoa Bali* menunjukkan hasil bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Penelitian terkait juga dilakukan oleh Nugroho (2015) yang berjudul *Pengaruh Persepsi Karyawan mengenai Whistleblowing System terhadap Pencegahan Fraud dengan Perilaku Etis sebagai Variabel Intervening* menunjukkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan *fraud* serta perilaku etis berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan *fraud*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sudarma, Purnamawati, dan Herawati (2019) yang berjudul *Pengaruh Persepsi Karyawan mengenai Budaya Kejujuran dan Whistleblowing System dalam Pencegahan Fraud pada PT BPR Nusamba Kubutambahan* menunjukkan hasil bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud*

Sistem pengendalian internal yang efektif dan diterapkan secara baik oleh perusahaan dapat mencegah terjadinya *fraud*. Perusahaan yang menerapkan sistem pengendalian internal seperti penerapan absensi karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, pengamanan fisik, pembatasan akses atau wewenang, serta menjalankan kegiatan perusahaan sesuai aturan yang telah ditetapkan akan dapat mencegah *fraud*. Sistem pengendalian internal sangat penting untuk diatur, sehingga dapat memberikan solusi atas masalah dan inovasi terhadap perkembangan perusahaan

(Akhmetshin dkk, 2017). Pada penelitian yang dilakukan oleh Cendikia, Syahza, dan Trisnawati (2016) menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud* secara simultan.

Penelitian lain terkait sistem pengendalian internal dilakukan oleh Widiyarta, Herawati, dan Atmadja (2017) menunjukkan hasil bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan dalam pencegahan *fraud*. Hal tersebut berarti tingkat sistem pengendalian internal yang semakin tinggi dapat meningkatkan pencegahan *fraud*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Pencegahan *Fraud*.

2.3.2 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Pencegahan *Fraud*

Kompensasi dibutuhkan oleh perusahaan sebagai bentuk pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan harus dapat mengelola kompensasi dengan baik dan menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Karyawan perusahaan yang menerima kompensasi yang sesuai dengan kontribusi atau kinerja yang dihasilkan kepada perusahaan seperti tunjangan, insentif, atau bonus akan dapat mencegah karyawan untuk melakukan *fraud*. Selain itu, karyawan yang melakukan pelanggaran juga dapat diberikan sanksi untuk mencegah tindakan *fraud* dalam suatu perusahaan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan pada perusahaan (Zainal, 2019). Kompensasi berguna untuk menarik, mengikat, dan menjaga karyawan dalam suatu perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Handoko, Lindawati, dan Jennifer (2019) menunjukkan bahwa sistem kompensasi berpengaruh dalam pencegahan *fraud*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang baik termasuk bonus, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, dan gaji telah mencukupi dan dibayarkan tepat waktu

oleh perusahaan ke karyawannya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H2: Kesesuaian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

2.3.3 Pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan *Fraud*

Perusahaan yang memiliki dan menerapkan budaya yang baik akan berpengaruh pada perilaku karyawan. Karyawan yang berperilaku sesuai dengan aturan dan norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan mencegah terjadinya kecurangan, seperti menjaga profesionalitas dengan sesama karyawan di tempat kerja. Aturan dan regulasi yang ditegakkan dengan benar akan membuat efek jera bagi karyawan yang berperilaku tidak etis. Perilaku etis adalah suatu sikap yang sesuai dengan keyakinan individu dan norma-norma sosial tentang hal-hal yang benar dan baik (Ebert & Griffin, 2018). Individu yang memiliki perilaku, nilai-nilai, dan moral yang baik akan dapat mencegah tindakan *fraud*. Sebagian besar perusahaan telah menerapkan dan mengatur karyawannya melalui peraturan dan kebijakan agar karyawan tetap berperilaku etis.

Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2015) yang berjudul *Pengaruh Persepsi Karyawan mengenai Whistleblowing System terhadap Pencegahan Fraud dengan Perilaku Etis sebagai Variabel Intervening* menunjukkan bahwa perilaku etis berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan *fraud*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan yang berperilaku etis seperti taat terhadap aturan dan bekerja secara profesional terbukti dalam mencegah *fraud*. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H3: Perilaku etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*

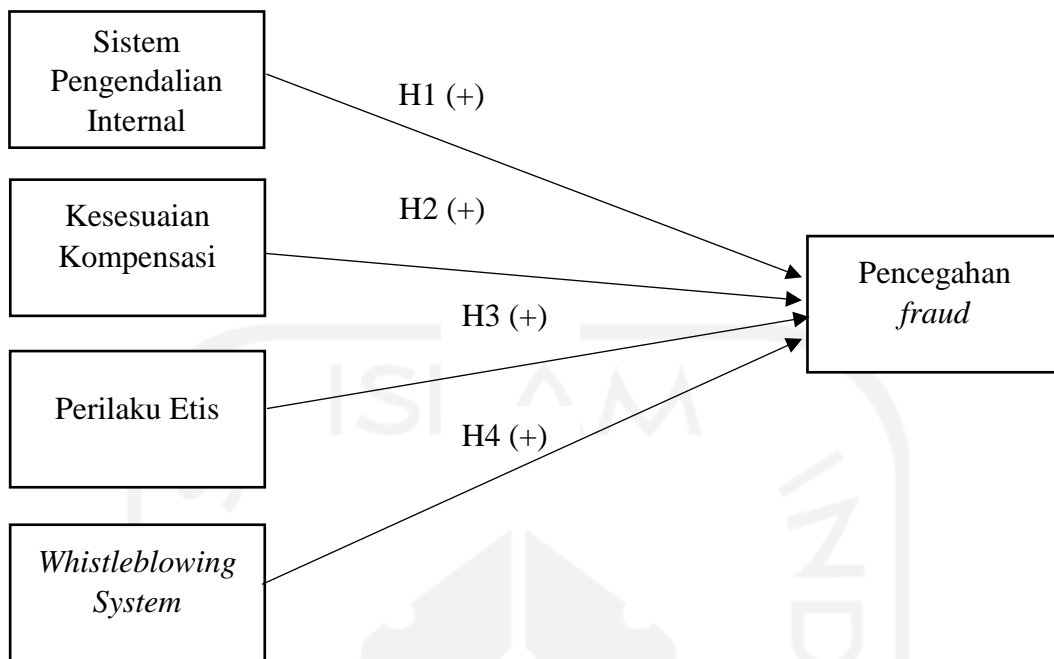
2.3.4 Pengaruh *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud*

Perusahaan yang menerapkan *whistleblowing system* lebih efektif dalam mencegah *fraud*. Hal tersebut dapat didukung oleh fasilitas, saluran, dan anggota pelaksana *whistleblowing system* yang telah dibentuk dan dipersiapkan oleh perusahaan. Lebih lanjut, *whistleblowing system* dapat terlaksana dengan baik jika perusahaan memberikan jaminan keamanan terhadap pelapor serta keinginan yang tinggi dari pelapor yang menyaksikan tindakan kecurangan yang terjadi. *Whistleblowing* adalah pengungkapan yang dilakukan oleh karyawan atas tindakan kecurangan, pelanggaran, hal-hal yang ilegal, atau tidak etis di pihak orang lain dalam suatu organisasi (Ebert & Griffin, 2018). Beberapa studi membuktikan bahwa penerapan *whistleblowing system* merupakan cara paling efektif dalam mengatasi *fraud* (Indriani dkk, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Anandya dan Werastuti (2020) yang berjudul *Pengaruh Whistleblowing System, Budaya Organisasi, dan Moralitas Individu terhadap Pencegahan Fraud pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Benoa Bali* menunjukkan hasil bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan *whistleblowing system* bukan hanya sebagai saluran pelaporan tindak kecurangan, melainkan juga sebagai bentuk pengawasan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H4: *Whistleblowing System* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

2.4 Kerangka Penelitian



Gambar 2.5. Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan objek atau subjek berkualitas dan berkarakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bina San Prima Yogyakarta yang merupakan perusahaan swasta yang bergerak di sektor distributor makanan dan obat-obatan.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Bina San Prima Yogyakarta. Objek penelitian dipilih karena berdasarkan informasi awal yang diperoleh peneliti dari salah satu karyawan di perusahaan tersebut, tindakan kecurangan cukup sering terjadi di perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan atau pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Kriteria yang dimiliki sampel penelitian ini adalah:

- a. Responden bekerja di PT Bina San Prima Yogyakarta dengan masa kerja minimal 2 tahun
- b. Responden dapat memberikan persepsi, opini, atau pendapat mengenai sistem pengendalian internal, kompensasi yang diberikan, perilaku etis, dan *whistleblowing system*.

Penentuan jumlah sampel minimum dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 10% atau 0,1, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel atau responden

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi atau *margin of error*

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 karyawan. Persentase tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi adalah sebesar 10% atau 0,1. Hasil dari perhitungan rumus Slovin akan dibulatkan. Berikut adalah hasil penghitungan jumlah minimum sampel dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{105}{1 + [105(0,1)^2]}$$

$$n = 51,22 \approx 51$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka jumlah sampel minimum dalam penelitian ini adalah 51 responden.

3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer, yaitu sumber data yang memberikan data kepada pengumpul data secara langsung (Sugiyono, 2013). Sumber data primer digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung dari karyawan PT Bina San Prima Yogyakarta dengan mendistribusikan kuesioner.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarikan secara langsung kepada responden dalam bentuk cetak. Penggunaan kuesioner diukur menggunakan skala likert yang menyediakan 4 pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Penggunaan skala genap bertujuan untuk menghindari respon netral atau tidak memutuskan pilihan yang terdapat dalam skala ganjil (Pimentel, 2019). Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada kuesioner penelitian ini diadaptasi dari penelitian sebelumnya.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013), variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga informasi dan kesimpulan terkait hal tersebut dapat diperoleh dan ditarik. Penelitian ini memiliki dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini berjumlah empat, yaitu sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, perilaku etis, dan *whistleblowing system*. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah pencegahan *fraud*. Berikut adalah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

3.3.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2013).

3.3.1.1 Sistem Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah strategi yang ditetapkan oleh perusahaan untuk memastikan integritas informasi keuangan dan akuntansi, memenuhi target operasional dan produktivitas, dan mengatur administrasi ke seluruh bagian perusahaan (Ahmed & Muhammed, 2018). Sistem pengendalian internal merupakan kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur yang digunakan untuk mencapai target, menyediakan informasi yang andal, serta mematuhi aturan dan regulasi (Bangsa, 2018). Variabel sistem pengendalian internal memiliki 20 butir pernyataan yang merujuk pada penelitian Cendikia, Syahza, dan Trisnawati (2016).

No	Pernyataan
1	Di instansi tempat saya bekerja, seluruh karyawan telah menaati peraturan yang berlaku.
2	Saya akan mengingatkan rekan kerja yang melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku di dalam perusahaan tempat saya bekerja

3	Di tempat saya bekerja, setiap karyawan memiliki kompetensi yang cukup baik di setiap bidangnya
4	Di perusahaan tempat saya bekerja, pimpinan sudah melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan peraturan pemerintah.
5	Di perusahaan tempat saya bekerja, apabila terdapat tindakan kecurangan harus dilaporkan kepada pimpinan perusahaan.
6	Dalam menjalankan tugas, saya akan berusaha mengendalikan terjadinya risiko.
7	Di perusahaan tempat saya bekerja, apabila terdapat karyawan yang melakukan kesalahan dan memicu terjadinya risiko akan mendapatkan sanksi.
8	Sistem pengendalian internal dalam perusahaan saya bekerja dapat mengendalikan, menekankan dan mengurangi terjadinya risiko.
9	Di tempat saya bekerja, penerapan wewenang dan tanggungjawab pada setiap bidang adalah hal yang penting dan perlu untuk dilakukan.
10	Di perusahaan tempat saya bekerja, seluruh karyawannya sudah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya.
11	Kebijakan dalam intansi tempat saya bekerja mendorong saya untuk dapat bekerja secara jujur dan efisien.
12	Di perusahaan tempat saya bekerja, pemeriksaan dan pengendalian fisik atas kekayaan perusahaan (kas, piutang, dll) dilakukan setiap saat.
13	Di perusahaan tempat saya bekerja, pengendalian dan pemeriksaan atas segala catatan dan dokumen yang penting sudah dilakukan secara baik.
14	Di perusahaan tempat saya bekerja, sistem informasi selalu diperbarui sesuai dengan perkembangan teknologi yang ada.
15	Di perusahaan tempat saya bekerja, penggunaan teknologi informasi telah dimanfaatkan dengan baik.
16	Di perusahaan tempat saya bekerja, sistem akuntansi dapat mencatat seluruh informasi kegiatan operasional perusahaan.
17	Pengawasan dilakukan baik pada saat atau waktu beralasan maupun mendadak (tanpa pemberitahuan terlebih dahulu) dilakukan di perusahaan tempat saya bekerja.
18	Di perusahaan tempat saya bekerja, pengawasan dan evaluasi atas aktivitas-aktivitas operasional yang ada dalam seluruh perusahaan dilakukan secara terus menerus.
19	Pada perusahaan tempat saya bekerja, pengawasan sudah berjalan dengan baik.
20	Dengan adanya pengawasan oleh pimpinan dapat membantu mengatasi tindakan kecurangan yang dilakukan karyawan.

Tabel 3.1. Butir pernyataan variabel sistem pengendalian internal

3.3.1.2 Kesesuaian Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh bentuk pengembalian finansial dan layanan nyata serta manfaat yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja yang mencakup upah dan gaji, pembayaran insentif, bonus, serta komisi (Anthonia, Okeke, & Ikechukwu, 2019). Kompensasi merupakan instrumen penting sebagai

daya tarik dan retensi karyawan yang berprestasi dan telah mendedikasikan diri serta tanggung jawabnya terhadap perusahaan (Chiekezie, Emejulu, & Nwanneka, 2017). Variabel kesesuaian kompensasi memiliki 15 butir pernyataan yang merujuk pada penelitian Cendikia, Syahza, dan Trisnawati (2016).

No	Pernyataan
1	Gaji yang saya terima dari perusahaan sudah memenuhi kebutuhan.
2	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan apa yang telah saya kerjakan.
3	Pembayaran gaji yang dilakukan perusahaan tidak pernah terlambat.
4	Insentif yang saya terima dari perusahaan sudah memenuhi kebutuhan.
5	Insentif yang diberikan perusahaan kepada saya sudah sesuai dengan hasil kerja.
6	Perusahaan tempat saya bekerja akan memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi.
7	Diberikan intensif kepada karyawan yang memiliki disiplin tinggi.
8	Bayaran di luar jam kerja (libur, cuti tahunan, dan cuti hamil) yang diberikan perusahaan sudah cukup.
9	Hasil kerja yang telah saya lakukan dihargai oleh pimpinan perusahaan.
10	Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan.
11	Tunjangan kinerja yang saya peroleh sudah sesuai dengan apa yang telah saya kerjakan.
12	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan kinerja, transportasi, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dan tunjangan keselamatan sesuai dengan ketentuan.
13	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan asuransi sosial tenaga kerja untuk saya dan keluarga saya.
14	Asuransi-asuransi yang diberikan perusahaan dapat memberikan rasa nyaman kepada saya.
15	Fasilitas-fasilitas (ruangan kantor, tempat ibadah, tempat parkir) yang disediakan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya.

Tabel 3.2. Butir pernyataan variabel kesesuaian kompensasi

3.3.1.3 Perilaku Etis

Perilaku etis adalah sikap konsisten yang dimiliki seseorang terhadap kebijakan-kebijakan, nilai-nilai, dan norma-norma yang telah ditentukan oleh perusahaan (Dimitriou & Ducette, 2018). Perilaku etis yang dimiliki karyawan adalah interaksi antara karyawan terhadap perusahaan dengan mengikuti prinsip-prinsip dan nilai-nilai moral yang berlaku (Nababan, 2017). Variabel perilaku etis memiliki 14 butir pernyataan yang merujuk pada penelitian Nugroho (2015).

No.	Pertanyaan
1	Saya selalu menaati aturan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2	Saya selalu menaati kode etik perusahaan.
3	Saya selalu beraktivitas secara profesional bila sedang bekerja.
4	Saya menjauhi dan menghindari aktivitas seperti berjudi, berkelahi, dan minum minuman keras ketika sedang bekerja.
5	Saya dapat menciptakan dan menjaga hubungan yang baik antara perusahaan dengan masyarakat.
6	Saya harus menghindari untuk berinvestasi pada perusahaan pemasok atau perusahaan pelanggan, walaupun perusahaan tersebut sedang mencapai keuntungan yang besar.
7	Saya harus menghindari untuk berinvestasi pada perusahaan pemasok atau perusahaan pelanggan, walaupun investasi tersebut sangat menguntungkan bagi saya pribadi.
8	Saya dapat memisahkan urusan pribadi saya dengan urusan pekerjaan pada perusahaan.
9	Saya harus berhati-hati dalam memisahkan peran pribadi dengan pekerjaan perusahaan ketika berkomunikasi dengan orang lain di luar perusahaan mengenai masalah- masalah yang tidak melibatkan bisnis perusahaan.
10	Saya selalu berusaha untuk berkomunikasi secara lengkap mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan pelanggan, pemasok, pemerintah, dan masyarakat.
11	Saya selalu berusaha untuk berkomunikasi secara akurat mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan pelanggan, pemasok, pemerintah, dan masyarakat.
12	Saya selalu berusaha untuk berkomunikasi secara tepat waktu mengenai masalah- masalah yang berhubungan dengan pelanggan, pemasok, pemerintah, dan masyarakat.
13	Saya menggunakan informasi pribadi organisasi yang berhubungan dengan perusahaan, hanya jika diperlukan bagi bisnis perusahaan.
14	Akses karyawan perusahaan ke informasi organisasi yang berhubungan dengan perusahaan harus dibatasi bagi karyawan yang memiliki alasan bisnis yang sah untuk mencari informasi tersebut.

Tabel 3.3. Butir pernyataan variabel perilaku etis

3.3.1.4 Whistleblowing system

Whistleblowing system merupakan sebuah cara yang digunakan untuk melaporkan dan mengungkap fakta terkait kecurangan yang mencakup deteksi, minimalisasi, dan mengurangi tindak kecurangan yang dilakukan oleh pihak internal organisasi (Wahyudi, Achmad, & Pamungkas, 2019). *Whistleblowing* merupakan tindakan yang dilakukan individu dalam suatu organisasi untuk

mengungkapkan informasi dalam hal melaporkan dan memperbaiki korupsi (Schultz & Harutnyunyan, 2015). Variabel *whistleblowing system* memiliki 11 butir pernyataan yang merujuk pada penelitian Nugroho (2015).

No.	Pertanyaan
1	Saya bersedia menyatakan komitmen untuk melaksanakan <i>Whistleblowing System</i> dan berpartisipasi aktif untuk ikut melaporkan bila menemukan adanya pelanggaran dan kecurangan.
2	Saya tidak takut untuk melaporkan pelanggaran atau kecurangan yang terjadi karena ada kebijakan mengenai perlindungan pelapor/ <i>whistleblower</i> dalam <i>Whistleblowing System</i> .
3	<i>Whistleblowing System</i> dikelola oleh petugas khusus yang independen.
4	Direksi dan para manajer ikut terlibat dalam penerapan <i>Whistleblowing System</i> .
5	Saya akan menggunakan nama samaran/anonim jika melaporkan suatu pelanggaran atau kecurangan.
6	Saya berani melaporkan tindak pelanggaran karena ada kekebalan atas sanksi administratif.
7	Saya lebih mudah dalam melaporkan tindak pelanggaran karena tersedianya saluran khusus untuk melaporkan tindak pelanggaran.
8	Saya harus menerima informasi perkembangan penanganan hasil laporan pelanggaran yang saya laporkan.
9	Laporan pelanggaran yang saya laporkan harus dilakukan investigasi lebih lanjut.
10	Saya menjadi termotivasi untuk melaporkan tindak pelanggaran karena ada insentif.
11	Evaluasi dan perbaikan harus senantiasa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas program <i>Whistleblowing System</i> .

Tabel 3.4. Butir pernyataan variabel *whistleblowing system*

3.3.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau hal yang menjadi akibat yang disebabkan oleh variabel bebas atau independen (Sugiyono, 2013). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah pencegahan *fraud*. Pencegahan *fraud* merupakan tindakan atau upaya yang dilakukan untuk menekan, menolak, atau meminimalisasi seluruh perbuatan yang dapat merugikan perusahaan, karyawan, dan

pemangku kepentingan lainnya. Variabel pencegahan *fraud* memiliki 13 butir pernyataan yang merujuk pada penelitian Cendikia, Syahza, dan Trisnawati (2016).

No	Pernyataan
1	Saya ikut merasa memiliki perusahaan di tempat Saya bekerja sekarang, sehingga Saya ikut membantu perusahaan dengan memberikan saran demi tercapainya tujuan
2	Saya mengetahui dan menaati setiap pengendalian internal yang ada, dalam melakukan tanggung jawab di perusahaan tempat Saya bekerja
3	Penilaian risiko atas potensi kecurangan oleh bagian yang terkait dengan bidang-bidang tertentu dilakukan dari waktu ke waktu
4	Saya merasa nyaman untuk bekerja di lingkungan perusahaan tempat Saya bekerja saat ini
5	Saya memiliki suatu tanggung jawab moral untuk melakukan tanggung jawab semaksimal mungkin di perusahaan tempat Saya bekerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.
6	Di perusahaan tempat Saya bekerja, terjalin komunikasi yang positif dan kekeluargaan yang erat satu sama lain untuk saling mengingatkan kesalahan yang terjadi
7	Di perusahaan tempat saya bekerja, mengadakan pelatihan bagi pegawai tentang bahaya kecurangan (<i>fraud</i>)
8	Di perusahaan tempat Saya bekerja, kesadaran mengenai bahaya kecurangan yang mengintai cukup tinggi
9	Tidak pernah terjadi kecurangan yang dilakukan karyawan di perusahaan tempat Saya bekerja
10	Di tempat Saya bekerja, diberikan imbalan atau penghargaan bagi siapapun yang melaporkan kecurangan yang sedang atau akan terjadi
11	Di perusahaan tempat Saya bekerja, memiliki suatu aturan yang tegas terhadap semua pihak yang melakukan kecurangan seperti pemutusan hubungan kerja apabila terbukti melakukan kecurangan
12	Di tempat Saya bekerja, pencegahan terhadap terjadinya kecurangan dilakukan dengan sangat baik
13	Saya menilai bahwa seluruh kebijakan-kebijakan yang berlaku di perusahaan tempat Saya bekerja sudah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan

Tabel 3.5. Butir pernyataan variabel pencegahan *fraud*

3.4 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang disebar dan diisi oleh responden serta merupakan penelitian kuantitatif, sehingga analisis data yang digunakan merupakan uji statistik. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi berganda

dengan menggunakan *software* SPSS versi 22. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dianalisis menggunakan alat analisis yang terdiri dari:

3.4.1 Uji Kualitas Data

Data yang telah diperoleh kemudian diuji dan dievaluasi kualitasnya dengan menggunakan:

3.4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji tingkat keakuratan dan kesesuaian dari pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner agar relevan dengan tujuan penelitian. Menurut Ghozali (2016), apabila nilai signifikansi pada skor konstruk kurang dari 5% maka item pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid.

3.4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden terhadap pernyataan dalam kuesioner. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan formula *Cronbach's Alpha* menggunakan bantuan *software* SPSS versi 22 untuk *windows*. Menurut Ghozali (2016), reliabilitas diukur dengan menggunakan teknik pengukuran sekali atau *one shot*. Reliabilitas suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70 (Ghozali, 2016).

3.4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang bertujuan untuk mendeskripsi atau menggambar data yang terkumpul apa adanya tanpa bermaksud untuk menggeneralisasi hasil tersebut menjadi kesimpulan berlaku umum (Sugiyono, 2013). Penyajian data yang termasuk dalam statistik deskriptif adalah perhitungan rata-rata, standar deviasi (simpangan baku), dan persentase. Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini menggunakan jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata dan standar deviasi.

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

3.4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas atau uji distribusi normal adalah uji yang digunakan untuk mengukur distribusi normal pada data (Widhiarso, 2017). Menurut Ghozali (2016), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah suatu model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak normal. Suatu variabel yang tidak berdistribusi secara normal, maka hasil dari uji statistik akan mengalami penurunan.

Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan *Exact*. Menurut Mehta dan Patel (2010), pendekatan *Exact* lebih dianjurkan untuk menghitung tingkat signifikansi data yang berukuran kecil, memiliki banyak ikatan, tidak seimbang, atau tidak berdistribusi dengan baik daripada metode *asymptotic* yang hasilnya kurang dapat diandalkan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan:

- a. Nilai signifikansi lebih dari 0,05 berarti data memiliki distribusi normal
- b. Nilai signifikansi kurang dari 0,05 berarti data tidak memiliki distribusi normal

3.4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen atau variabel dependen dari suatu model regresi (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik adalah model yang tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Uji multikolinearitas memiliki ketentuan sebagai berikut:

- a. Nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas dalam suatu model regresi.
- b. Nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau nilai VIF lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinearitas dalam suatu model regresi.

3.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lain pada suatu model regresi (Ghozali, 2016). Menurut Wiyono (2011), uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan antar varian dari residual untuk seluruh pengamatan pada regresi. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS melalui uji *Glejser* dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas.

3.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, yaitu model regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih. Persamaan yang digunakan untuk analisis regresi linear berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = nilai variabel dependen (*fraud*)

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = koefisien regresi

X₁ = sistem pengendalian internal

X₂ = kesesuaian kompensasi

X₃ = perilaku etis

X_4 = *whistleblowing system*

ε = eror

Koefisien β memiliki arti positif jika menunjukkan hubungan yang searah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Koefisien β memiliki arti negatif jika menunjukkan hubungan yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Cendikia dkk, 2016).

3.4.5 Uji Hipotesis

3.4.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan perubahan atau variasi pada variabel dependen (Ghozali, 2016). Koefisien determinasi berada di antara 0 dan 1. Jika nilai R^2 kecil, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variasi pada variabel dependen terbatas. Apabila nilai R^2 lebih besar atau semakin mendekati 1, maka variabel-variabel independen dapat menerangkan hampir seluruh informasi yang diperlukan dalam memperkirakan variabel dependen.

3.4.5.2 Uji Hipotesis Kelayakan Model (Uji F)

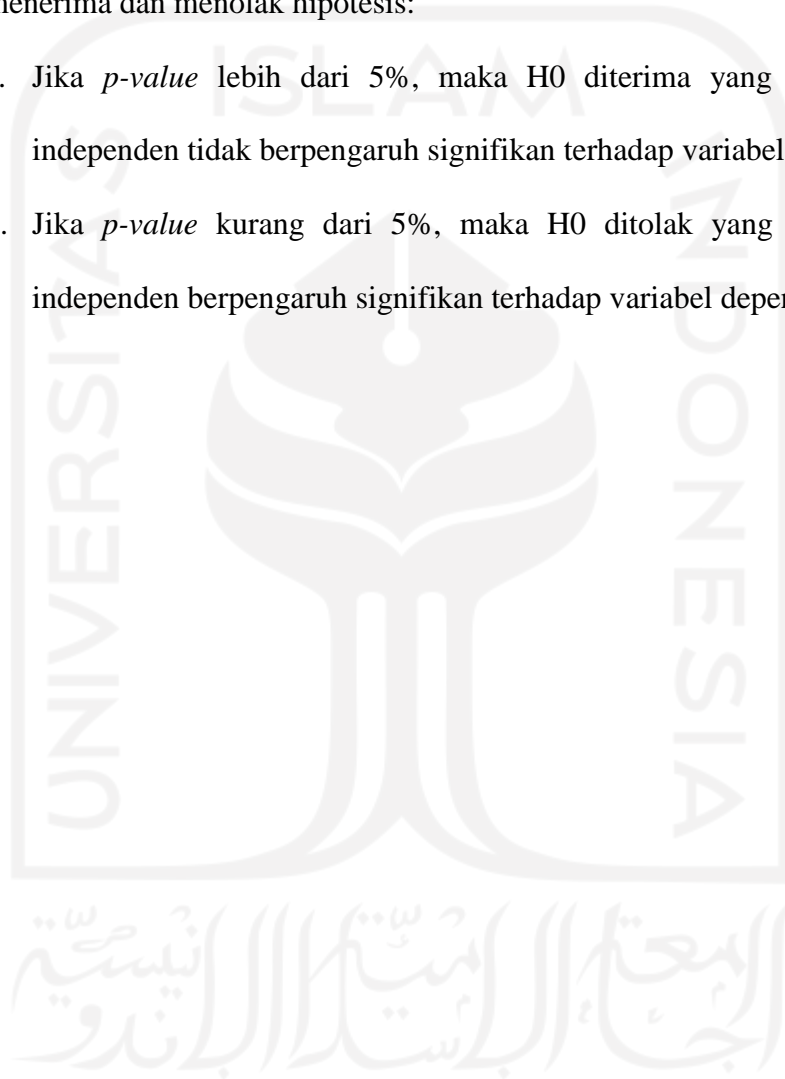
Uji F digunakan untuk menilai kelayakan model regresi yang telah terbentuk. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka model yang digunakan dikatakan layak.
- b. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka model yang digunakan dikatakan tidak layak.

3.4.5.3 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lain adalah konstan (Ghozali, 2016). Penelitian ini menggunakan *alpha* sebesar 5% dengan membandingkannya dengan *p-value* atau nilai p. Berikut adalah syarat dalam menerima dan menolak hipotesis:

- a. Jika *p-value* lebih dari 5%, maka H_0 diterima yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika *p-value* kurang dari 5%, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang pengaruh sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, perilaku etis, dan sistem *whistleblowing* terhadap pencegahan *fraud*. Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, peneliti akan menganalisis data yang telah dikumpulkan sesuai dengan topik penelitian dan hipotesis yang telah dirumuskan. Kemudian, data tersebut diolah untuk melihat hubungan yang terjadi antar variabel dalam penelitian ini serta membuktikan hipotesis penelitian.

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan yang bekerja di PT Bina San Prima Yogyakarta. Data penelitian ini diperoleh menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden di PT Bina San Prima Yogyakarta. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden yang bekerja minimal 2 tahun di perusahaan tersebut. Jumlah populasi karyawan yang bekerja di PT Bina San Prima Yogyakarta sebanyak 57 karyawan, sehingga kuesioner disebarkan sejumlah populasi karyawan dengan masa kerja minimal 2 tahun. Berikut hasil pengembalian distribusi kuesioner:

Tabel 4.1

Hasil Pengembalian Distribusi Kuesioner

Keterangan	Jumlah Responden
Kuesioner yang disebar	57
Kuesioner yang tidak kembali	(4)
Kuesioner yang tidak bisa diolah	(0)
Kuesioner yang diolah	53
Persentase kuesioner kembali	92,98%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, maka jenis kelamin dari responden yang diperoleh disajikan pada tabel 4.2.

Tabel 4.2

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	32	60,4%
Perempuan	21	39,6%
Total	53	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan PT Bina San Prima Yogyakarta yang mengisi kuesioner berjumlah 32 laki-laki dengan persentase sebesar 60,4% dan 21 perempuan dengan persentase sebesar 39,6%. Oleh sebab itu, berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki dengan jumlah sebesar 60,4%.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik kedua dari responden pada penelitian ini adalah usia responden. Usia responden yang termasuk dalam kriteria pada penelitian ini adalah 21 – 30 tahun, 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun, dan >50 tahun. Berikut ini karakteristik berdasarkan usia responden yang disajikan pada tabel 4.3.

Tabel 4.3

Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
21 – 30 tahun	14	26,4%
31 – 40 tahun	29	54,7%
41 – 50 tahun	6	11,3%
>50 tahun	4	7,5%
Total	53	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4.3, karyawan PT Bina San Prima Yogyakarta yang mengisi kuesioner dapat dikategorikan menjadi empat kelompok, yaitu 21 – 30 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 26,4%. Kelompok selanjutnya, yaitu 31 – 40 tahun sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 54,7%. Kemudian, kelompok usia 41 – 50 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 11,3%. Lalu, kelompok terakhir yaitu rentang usia lebih dari 50 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 7,5%. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini paling banyak berada di rentang usia 31 – 40 tahun dengan jumlah 54,7%.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir atau tingkat pendidikan merupakan karakteristik selanjutnya dari pemilihan responden dalam penelitian ini. Klasifikasi pendidikan terakhir yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi lima jenjang pendidikan, yaitu SMA, Diploma (D3), Sarjana (S1), Master (S2), dan Doktor (S3). Berikut ini klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang disajikan dalam tabel 4.4.

Tabel 4.4

Jenjang Pendidikan Terakhir Responden

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	23	43,4%
Diploma (D3)	8	15,1%
Sarjana (S1)	22	41,5%
Master (S2)	0	0%
Doktor (S3)	0	0%
Total	53	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4.4, karyawan PT Bina San Prima Yogyakarta yang berpendidikan terakhir SMA berjumlah 23 orang dengan persentase sebesar 43,4%. Selanjutnya, karyawan dengan pendidikan terakhir Diploma atau D3 berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 15,1%. Kemudian, karyawan dengan jenjang pendidikan terakhir Sarjana atau S1 berjumlah 22 orang dengan persentase sebesar 41,5%.

Sementara itu, tidak ada responden yang memiliki jenjang pendidikan terakhir berupa Master atau S2 dan Doktor atau S3. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini paling banyak memiliki jenjang pendidikan terakhir SMA sejumlah 43,4% serta tidak terdapat responden yang memiliki pendidikan terakhir berupa Master atau S2 dan Doktor atau S3.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik terakhir pada penelitian ini yaitu masa atau lama waktu bekerja pada PT Bina San Prima Yogyakarta. Masa kerja dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga kategori, yaitu masa kerja 2 – 5 tahun, 6 – 10 tahun, dan >10 tahun. Berikut ini disajikan data klasifikasi responden berdasarkan lama waktu bekerja pada tabel 4.5.

Tabel 4.5

Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
2 – 5 tahun	19	35,8%
6 – 10 tahun	12	22,6%
>10 tahun	22	41,5%
Total	53	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja 2 – 5 tahun berjumlah 19 orang dengan persentase sebesar 35,8%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 6 – 10 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase sebesar 22,6%. Terakhir, responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 22 orang dengan persentase sebesar 41,5%. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini paling banyak memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebesar 41,5%.

4.2. Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas terhadap suatu pernyataan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berisi total 72 pernyataan dengan menggunakan skala likert. Kuesioner disebarkan kepada karyawan PT Bina San Prima Yogyakarta dengan masa kerja minimal 2 tahun. Pada penelitian ini, uji validitas menggunakan analisis koefisien korelasi menggunakan *Pearson correlation product moment*. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika nilai signifikansi $< 0,05$ (Ghozali, 2016).

4.2.1.1 Variabel Sistem Pengendalian Internal

Hasil uji validitas terhadap variabel sistem pengendalian internal ditunjukkan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Pengendalian Internal

Butir Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. 2 (Tailed)	Keterangan
PI1	0,559	0,000	Valid
PI2	0,461	0,001	Valid
PI3	0,588	0,000	Valid
PI4	0,591	0,000	Valid
PI5	0,465	0,000	Valid
PI6	0,468	0,000	Valid
PI7	0,382	0,005	Valid
PI8	0,712	0,000	Valid
PI9	0,590	0,000	Valid
PI10	0,502	0,000	Valid
PI11	0,702	0,000	Valid
PI12	0,748	0,000	Valid
PI13	0,729	0,000	Valid
PI14	0,182	0,192	Tidak Valid
PI15	0,573	0,000	Valid
PI16	0,436	0,001	Valid
PI17	0,681	0,000	Valid
PI18	0,742	0,000	Valid
PI19	0,698	0,000	Valid
PI20	0,648	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6, terdapat satu butir pernyataan yaitu butir PI14 yang tidak valid dengan nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,182 dan nilai signifikansi sebesar 0,192, sehingga butir tersebut tidak digunakan dalam uji selanjutnya. Selain itu, butir pernyataan dengan nilai *Pearson Correlation* tertinggi terdapat pada item PI12 sebesar 0,748. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 19 butir pernyataan yang terdapat pada variabel sistem pengendalian internal adalah valid dan terdapat 1 butir pernyataan yang tidak valid.

4.2.1.2 Variabel Kesesuaian Kompensasi

Hasil uji validitas terhadap variabel kesesuaian kompensasi ditunjukkan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kesesuaian Kompensasi

Butir Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. 2 (Tailed)	Keterangan
KK1	0,650	0,000	Valid
KK2	0,751	0,001	Valid
KK3	-0,068	0,630	Tidak Valid
KK4	0,549	0,000	Valid
KK5	0,580	0,000	Valid
KK6	0,599	0,000	Valid
KK7	0,471	0,000	Valid
KK8	0,379	0,005	Valid
KK9	0,315	0,021	Valid
KK10	0,623	0,000	Valid
KK11	0,749	0,000	Valid
KK12	0,293	0,033	Valid
KK13	0,548	0,000	Valid
KK14	0,555	0,000	Valid
KK15	0,503	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7, terdapat satu butir pernyataan yaitu butir KK3 yang tidak valid dengan nilai *Pearson Correlation* sebesar -0,068 dan nilai signifikansi sebesar 0,630, sehingga butir tersebut tidak digunakan dalam uji selanjutnya. Selain itu, butir pernyataan dengan nilai *Pearson Correlation* tertinggi terdapat pada item KK2 sebesar

0,751. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 14 butir pernyataan yang terdapat pada variabel kesesuaian kompensasi adalah valid dan terdapat 1 butir pernyataan yang tidak valid.

4.2.1.3 Variabel Perilaku Etis

Hasil uji validitas terhadap variabel perilaku etis ditunjukkan pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Etis

Butir Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. 2 (Tailed)	Keterangan
PE1	0,696	0,000	Valid
PE2	0,838	0,000	Valid
PE3	0,787	0,000	Valid
PE4	0,668	0,000	Valid
PE5	0,817	0,000	Valid
PE6	0,672	0,000	Valid
PE7	0,737	0,000	Valid
PE8	0,823	0,000	Valid
PE9	0,870	0,000	Valid
PE10	0,795	0,000	Valid
PE11	0,835	0,000	Valid
PE12	0,892	0,000	Valid
PE13	0,626	0,000	Valid
PE14	0,675	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7, seluruh butir pernyataan adalah valid dengan nilai *Pearson Correlation* tertinggi sebesar 0,892 yaitu pada butir PE12. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan variabel perilaku etis adalah valid dan dapat dilanjutkan ke tahap uji berikutnya.

4.2.1.4 Variabel Whistleblowing System

Hasil uji validitas terhadap variabel *whistleblowing system* ditunjukkan pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel *Whistleblowing System*

Butir Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. 2 (Tailed)	Keterangan
WS1	0,144	0,305	Tidak Valid
WS2	0,136	0,333	Tidak Valid
WS3	0,715	0,000	Valid
WS4	0,079	0,575	Tidak Valid
WS5	0,420	0,002	Valid
WS6	0,695	0,000	Valid
WS7	0,448	0,001	Valid
WS8	0,613	0,000	Valid
WS9	0,470	0,000	Valid
WS10	0,602	0,000	Valid
WS11	0,175	0,209	Tidak Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.9, terdapat empat butir pernyataan yang tidak valid, yaitu pada butir WS1, WS2, WS4, dan WS11 dengan nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,144, 0,136, 0,079, dan 0,175. Keempat butir pernyataan tersebut memiliki nilai signifikansi sebesar 0,305, 0,333, 0,575, dan 0,209, sehingga keempat butir tersebut tidak digunakan dalam uji berikutnya. Selain itu, butir WS3 memiliki nilai *Pearson Correlation* tertinggi sebesar 0,715. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 7 butir pernyataan variabel *whistleblowing system* adalah valid dan sebanyak 4 butir pernyataan tidak valid.

4.2.1.5 Variabel Pencegahan *Fraud*

Hasil uji validitas terhadap variabel pencegahan *fraud* ditunjukkan pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Pencegahan *Fraud*

Butir Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. 2 (Tailed)	Keterangan
F1	0,632	0,000	Valid
F2	0,771	0,000	Valid
F3	0,767	0,000	Valid
F4	0,684	0,000	Valid
F5	0,682	0,000	Valid
F6	0,657	0,000	Valid
F7	0,733	0,000	Valid
F8	0,711	0,000	Valid
F9	0,256	0,064	Tidak Valid
F10	0,560	0,000	Valid
F11	0,540	0,000	Valid
F12	0,475	0,000	Valid
F13	0,497	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.10, terdapat satu butir pernyataan yang tidak valid, yaitu pada butir F9 dengan nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,256 dan nilai signifikansi sebesar 0,064 sehingga butir tersebut tidak digunakan dalam uji berikutnya. Selanjutnya, butir pernyataan yang memiliki nilai *Pearson Correlation* tertinggi yaitu butir F2 sebesar 0,771. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 12 butir pernyataan variabel *whistleblowing system* adalah valid dan 1 butir pernyataan adalah tidak valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi dari jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70 (Ghozali, 2016).

4.2.2.1 Variabel Sistem Pengendalian Internal

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel sistem pengendalian internal ditunjukkan pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sistem Pengendalian Internal**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,893	19

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4.11, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel sistem pengendalian internal bernilai sebesar 0,893 dengan jumlah butir sebanyak 19 butir. Hal tersebut disebabkan oleh 1 butir pernyataan tidak digunakan dalam uji reliabilitas, yaitu butir PI14 yang dinyatakan tidak valid dalam uji validitas. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang terdapat dalam kuesioner ini adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

4.2.2.2 Variabel Kesesuaian Kompensasi

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel kesesuaian kompensasi ditunjukkan pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kesesuaian Kompensasi**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,815	14

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4.12, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kesesuaian kompensasi bernilai sebesar 0,815 dengan jumlah butir sebanyak 14 butir. Hal tersebut disebabkan oleh 1 butir pernyataan tidak digunakan dalam uji reliabilitas, yaitu butir KK3 yang dinyatakan tidak valid dalam uji validitas. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan

yang terdapat dalam kuesioner ini adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

4.2.2.3 Variabel Perilaku Etis

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel kesesuaian kompensasi ditunjukkan pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Perilaku Etis

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,941	14

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4.13, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel perilaku etis bernilai sebesar 0,941. Hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan yang terdapat dalam kuesioner ini adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

4.2.2.4 Variabel Whistleblowing System

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel *whistleblowing system* ditunjukkan pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Whistleblowing System

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,772	7

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4.14, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *whistleblowing system* bernilai sebesar 0,772 dengan jumlah butir sebanyak 7 butir. Hal tersebut disebabkan oleh 4 butir pernyataan tidak digunakan dalam uji reliabilitas, yaitu butir WS1, WS2, WS4, dan WS11 yang dinyatakan tidak valid dalam uji validitas. Oleh sebab itu, dapat

disimpulkan bahwa pernyataan yang terdapat dalam kuesioner ini adalah tidak reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

4.2.2.5 Variabel Pencegahan *Fraud*

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel pencegahan *fraud* ditunjukkan pada tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pencegahan *Fraud*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,857	12

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4.15, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel pencegahan *fraud* bernilai sebesar 0,857 dengan jumlah butir sebanyak 12 butir. Hal tersebut disebabkan oleh 1 butir pernyataan tidak digunakan dalam uji reliabilitas, yaitu butir F9 yang dinyatakan tidak valid dalam uji validitas. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan pernyataan yang terdapat dalam kuesioner ini adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul. Pada penelitian ini analisis statistik deskriptif yang digunakan merujuk pada nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata atau *mean*, dan standar deviasi dari seluruh variabel, yaitu variabel sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, perilaku etis, *whistleblowing system*, dan pencegahan *fraud*. Berikut hasil dari analisis statistik deskriptif yang ditunjukkan pada tabel 4.16:

Tabel 4.16
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Std. Deviasi	
	Statistik	Statistik	Statistik	Statistik	Statistik	
				Std. Error		
Sistem Pengendalian Internal (X1)	53	51	76	60,77	,810	5,899
Kesesuaian Kompensasi (X2)	53	22	46	37,11	,656	4,774
Perilaku Etis (X3)	53	36	56	45,06	,734	5,347
<i>Whistleblowing System</i> (X4)	53	14	26	19,58	,360	2,620
Pencegahan <i>Fraud</i> (Y)	53	28	48	36,28	,500	3,639
Valid N (listwise)	53					

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 4.16 menjelaskan mengenai nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Variabel yang tertera pada tabel yaitu variabel sistem pengendalian internal (X1), kesesuaian kompensasi (X2), perilaku etis (X3), *whistleblowing system* (X4), dan *fraud* (Y). Penjelasan tabel lebih lanjut adalah sebagai berikut:

1. Variabel sistem pengendalian internal memiliki nilai minimum atau terendah sebesar 51, nilai maksimum atau tertinggi sebesar 76, nilai rata-rata sebesar 60,77, dan standar deviasi sebesar 5,889. Data yang diperoleh menunjukkan hasil yang cukup baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi. Standar deviasi merupakan cerminan dari penyimpangan data yang tinggi terhadap rata-rata, sehingga dapat disimpulkan data bersifat homogen dan penyebaran data kurang bervariasi, sehingga penyimpangan pada data cukup rendah. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa penyebaran data adalah normal.

2. Variabel kesesuaian kompensasi memiliki nilai minimum atau terendah sebesar 22, nilai maksimum atau tertinggi sebesar 46, nilai rata-rata sebesar 37,11, dan standar deviasi sebesar 4,774. Data yang diperoleh menunjukkan hasil yang cukup baik, karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi. Standar deviasi merupakan cerminan dari penyimpangan data yang tinggi terhadap rata-rata, sehingga dapat disimpulkan data bersifat homogen dan penyebaran data kurang bervariasi, sehingga penyimpangan pada data cukup rendah. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa penyebaran data adalah normal.
3. Variabel perilaku etis memiliki nilai minimum atau terendah sebesar 36, nilai maksimum sebesar 56, nilai rata-rata sebesar 45,06, dan standar deviasi sebesar 5,347. Data yang diperoleh menunjukkan hasil yang cukup baik, karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi. Standar deviasi merupakan cerminan dari penyimpangan data yang tinggi terhadap rata-rata, sehingga dapat disimpulkan data bersifat homogen dan penyebaran data kurang bervariasi, sehingga penyimpangan pada data cukup rendah. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa penyebaran data adalah normal.
4. Variabel *whistleblowing system* memiliki nilai minimum atau terendah sebesar 14, nilai maksimum atau tertinggi sebesar 26, nilai rata-rata sebesar 19,58, dan standar deviasi sebesar 2,620. Data yang diperoleh menunjukkan hasil yang cukup baik, karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi. Standar deviasi merupakan cerminan dari penyimpangan data yang tinggi terhadap rata-rata, sehingga dapat disimpulkan data bersifat homogen dan penyebaran data kurang bervariasi, sehingga penyimpangan pada data cukup rendah. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa penyebaran data adalah normal.

5. Variabel pencegahan *fraud* memiliki nilai minimum atau terendah sebesar 28, nilai maksimum atau tertinggi sebesar 48, nilai rata-rata sebesar 36,28, dan standar deviasi sebesar 3,639. Data yang diperoleh menunjukkan hasil yang cukup baik, karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi. Standar deviasi merupakan cerminan dari penyimpangan data yang tinggi terhadap rata-rata, sehingga dapat disimpulkan data bersifat homogen dan penyebaran data kurang bervariasi, sehingga penyimpangan pada data cukup rendah. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa penyebaran data adalah normal.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah antara variabel independen dan variabel dependen atau keduanya berdistribusi secara normal atau tidak normal. Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 menggunakan SPSS versi 22. Data disebut berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$. Pada penelitian ini, uji normalitas mengacu pada nilai signifikansi *Exact*. Berikut hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.17:

Tabel 4.17

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		53
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,96835728
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,154
	<i>Positive</i>	,092
	<i>Negative</i>	-,154
Kolmogorov-Smirnov		,154

<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,003
<i>Exact Sig. (2-tailed)</i>	,146

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.17, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Exact* sebesar 0,146 yang artinya lebih besar dari 0,05 dengan jumlah responden sebanyak 53. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen atau variabel dependen dari suatu model regresi. Suatu data dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF lebih kecil dari 10. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan pada tabel 4.18:

Tabel 4.18
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Sistem Pengendalian Internal (X1)	0,471	2,123
Kesesuaian Kompensasi (X2)	0,996	1,004
Perilaku Etis (X3)	0,446	2,243
<i>Whistleblowing System</i> (X4)	0,897	1,115

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 4.18 menunjukkan hasil uji multikolinearitas terhadap variabel-variabel independen dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas, variabel sistem pengendalian internal, variabel kesesuaian kompensasi, variabel perilaku etis, dan variabel *whistleblowing system* tidak terjadi multikolinearitas. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *tolerance* dari seluruh variabel lebih besar dari 0,10, yakni 0,471, 0,996, 0,446, dan 0,897 serta nilai VIF seluruh variabel lebih kecil dari 10, yakni 2,123, 1,004, 2,243, dan 1,115.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan antar varian residual terhadap seluruh pengamatan pada regresi. Pada penelitian ini menggunakan metode *Glejser*. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan pada tabel 4.19:

Tabel 4.19

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Koefisien	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Sistem Pengendalian Internal (X1)	-0,026	0,535	Terpenuhi
Kesesuaian Kompensasi (X2)	0,012	0,742	Terpenuhi
Perilaku Etis (X3)	0,061	0,210	Terpenuhi
<i>Whistleblowing System</i> (X4)	0,023	0,734	Terpenuhi

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.19, nilai signifikansi seluruh variabel, yaitu X1 = 0,535; X2 = 0,742; X3 = 0,210; dan X4 = 0,734 lebih besar dari 0,05. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini, analisis regresi linear berganda berguna untuk menguji variabel independen sistem pengendalian internal (X1), kesesuaian kompensasi (X2), perilaku etis (X3), dan *whistleblowing system* (X4) terhadap variabel dependen, yakni

pencegahan *fraud* (Y). Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.20:

Tabel 4.20

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-10,375	4,680		-2,217	0,031
Sistem Pengendalian Internal (X1)	0,318	0,070	0,516	4,535	0,000
Kesesuaian Kompensasi (X2)	0,059	0,060	0,077	0,984	0,330
Perilaku Etis (X3)	0,244	0,080	0,359	3,071	0,004
Whistleblowing System (X4)	0,721	0,115	0,519	6,298	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Persamaan regresi linear berganda yang dapat dibentuk berdasarkan tabel 4.20 adalah sebagai berikut:

$$Y = -10,375 + 0,318X_1 + 0,059X_2 + 0,244X_3 + 0,721X_4$$

Keterangan:

Y = Pencegahan *Fraud*

X₁ = Sistem Pengendalian Internal

X₂ = Kesesuaian Kompensasi

X₃ = Perilaku Etis

X₄ = *Whistleblowing System*

e = Error

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, persamaan yang terbentuk menunjukkan bahwa koefisien regresi dari variabel independen dalam penelitian bertanda positif (+). Hal tersebut berarti menunjukkan hubungan searah antara variabel sistem

pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, perilaku etis, dan *whistleblowing system* dengan variabel dependen. Jika variabel-variabel independen tersebut mengalami peningkatan, maka variabel dependen juga akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, jika koefisien regresi bertanda negatif (-), hal tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memiliki hubungan yang berlawanan dengan variabel dependen. Jika variabel-variabel independen mengalami peningkatan, maka variabel dependen akan mengalami penurunan. Berikut adalah interpretasi terkait persamaan regresi linear berganda:

1. Nilai konstanta (a) bertanda negatif, yaitu sebesar -10,375 yang berarti apabila sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, perilaku etis, dan *whistleblowing system* sama dengan nol (0) atau tidak ada, maka pencegahan *fraud* akan bernilai negatif atau mengalami penurunan.
2. Variabel sistem pengendalian internal (X_1) memperoleh nilai koefisien sebesar 0,318. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel sistem pengendalian internal mengalami kenaikan, maka pencegahan terhadap *fraud* juga akan turut meningkat sebesar 31,8% dengan menganggap variabel lain konstan. Selain itu, variabel sistem pengendalian internal memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti bahwa H_0 ditolak atau H_1 diterima. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa variabel sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* di PT Bina San Prima Yogyakarta.
3. Variabel kesesuaian kompensasi (X_2) memperoleh nilai koefisien sebesar 0,059. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel kesesuaian kompensasi mengalami kenaikan, maka pencegahan terhadap *fraud* juga akan turut meningkat sebesar 5,9% dengan menganggap variabel lain konstan. Selain itu, variabel kesesuaian kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,330 yang lebih besar dari 0,05. Hal tersebut berarti bahwa H_0 diterima atau H_2 ditolak. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa variabel

kesesuaian kompensasi berpengaruh positif, tapi tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* di PT Bina San Prima Yogyakarta.

4. Variabel perilaku etis (X_3) memperoleh nilai koefisien sebesar 0,244. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel perilaku etis mengalami kenaikan, maka pencegahan terhadap *fraud* juga akan turut meningkat sebesar 24,4% dengan menganggap variabel lain konstan. Selain itu, variabel perilaku etis memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti bahwa H_0 ditolak atau H_3 diterima. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* di PT Bina San Prima Yogyakarta.
5. Variabel *whistleblowing system* (X_4) memperoleh nilai koefisien sebesar 0,721. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel *whistleblowing system* mengalami kenaikan, maka pencegahan terhadap *fraud* juga akan turut meningkat sebesar 72,1% dengan menganggap variabel lain konstan. Selain itu, variabel *whistleblowing system* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti bahwa H_0 ditolak atau H_4 diterima. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* di PT Bina San Prima Yogyakarta.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Jika variabel independen yang terlibat semakin banyak, maka nilai R^2 pada analisis regresi berganda akan semakin besar. Berikut adalah hasil uji R^2 yang disajikan pada tabel 4.21:

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,841	0,707	0,683	2,049

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 4.21, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,707 atau 70,7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,7% variabel independen (sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, perilaku etis, dan *whistleblowing system*) memengaruhi variabel dependen (pencegahan *fraud*). Sebesar 29,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel independen yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6.2 Uji Hipotesis Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menilai kelayakan terhadap model regresi yang telah terbentuk. Suatu model dikatakan layak jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berikut adalah hasil uji F yang disajikan pada tabel 4.22:

Tabel 4.22

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Regression</i>	487,284	4	121,821	29,024	0,000
<i>Residual</i>	201,470	48	4,197		
Total	688,755	52			

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 4.21, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 29,024 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan layak.

4.6.3 Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini menggunakan *alpha* sebesar 0,05 dan membandingkan nilai *alpha* dengan nilai p atau *p-value*. Berikut adalah hasil uji t yang disajikan pada tabel 4.23:

Tabel 4.23

Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

No.	Deskripsi Hipotesis	B	Sig.	Kesimpulan
1.	Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i>	0,318	0,000	Didukung
2.	Kesesuaian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i>	0,059	0,330	Tidak Didukung
3.	Perilaku Etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i>	0,244	0,004	Didukung
4.	<i>Whistleblowing system</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i>	0,721	0,000	Didukung

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

4.6 Pembahasan Hipotesis

4.6.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud*

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada tabel 4.23, maka dapat diketahui bahwa variabel sistem pengendalian internal memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi variabel sistem pengendalian internal lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa variabel sistem pengendalian internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Selain itu, berdasarkan analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 4.20, variabel sistem pengendalian internal memperoleh

nilai koefisien sebesar 0,318. Hal tersebut berarti jika variabel sistem pengendalian internal meningkat, maka pencegahan *fraud* akan turut meningkat sebesar 31,8% dengan asumsi variabel lain adalah konstan atau tetap. Hasil dari penelitian ini mendukung H_1 yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa PT Bina San Prima Yogyakarta telah menerapkan sistem pengendalian internal dengan baik, sehingga *fraud* dapat dicegah dalam perusahaan tersebut.

Pada penelitian ini, berdasarkan hasil yang diperoleh dari 53 responden, terdapat pernyataan yang memiliki nilai terendah atau minimum. Pernyataan tersebut adalah pernyataan P11 terkait dengan peraturan yang berlaku telah ditaati oleh seluruh karyawan di perusahaan tersebut. Sebanyak 31 responden memilih setuju dan 9 responden memilih sangat setuju. Sementara itu, 13 responden lainnya memilih tidak setuju. Hal tersebut menandakan bahwa tidak semua karyawan telah menaati peraturan yang berlaku di PT Bina San Prima Yogyakarta. Akan tetapi, sebagian besar karyawan telah menaati peraturan yang berlaku di perusahaan.

Pernyataan yang memperoleh nilai tertinggi atau maksimum adalah pernyataan P17. P17 merupakan pernyataan terkait dengan sanksi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang melakukan kesalahan dan memicu terjadinya risiko. Sebanyak 27 responden memilih setuju dan 25 responden lainnya memilih sangat setuju. Sementara itu, terdapat 1 responden memilih tidak setuju. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa penegakan sistem pengendalian internal di PT Bina San Prima Yogyakarta telah diterapkan dengan baik, salah satunya dengan memberikan sanksi. Akan tetapi, walaupun sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan, hal tersebut belum didukung sepenuhnya oleh karyawan karena tidak semua karyawan menaati peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut.

Sistem pengendalian internal merupakan strategi yang disusun dan ditetapkan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan berbagai cara, seperti kebijakan, prosedur, aturan, atau regulasi. Penerapan sistem pengendalian internal yang efektif dan didukung oleh kepatuhan karyawan terhadap sistem pengendalian internal dapat meminimalisasi atau mengurangi kemungkinan terjadinya *fraud*. Dengan demikian, semakin baik penegakan sistem pengendalian internal, maka akan semakin tinggi pencegahan terhadap *fraud*.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cendikia, Syahza, dan Trisnawati (2016) terkait efektivitas pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengendalian internal yang efektif memiliki pengaruh dalam mencegah *fraud*. Penelitian lain terkait sistem pengendalian internal yang dilakukan oleh Widiyarta, Herawati, dan Atmadja (2017) menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan dalam mencegah *fraud*.

4.6.2 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Pencegahan *Fraud*

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada tabel 4.23, maka dapat diketahui bahwa variabel kesesuaian kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,330. Nilai signifikansi variabel kesesuaian kompensasi lebih besar dari 0,05. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kesesuaian kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 4.20, variabel kesesuaian kompensasi memperoleh nilai koefisien sebesar 0,059. Hal tersebut berarti apabila variabel kesesuaian kompensasi meningkat, maka pencegahan *fraud* akan turut meningkat sebesar 5,9% dengan asumsi variabel lain adalah konstan atau tetap. Hasil dari penelitian ini menolak H_2 yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hasil penelitian ini dapat

membuktikan bahwa PT Bina San Prima Yogyakarta tidak memberikan kompensasi yang sesuai atau cukup memadai kepada karyawannya, sehingga kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan dalam pencegahan terhadap *fraud*.

Pada penelitian ini, berdasarkan hasil yang diperoleh dari 53 responden, terdapat pernyataan yang memiliki nilai terendah atau minimum. Pernyataan tersebut adalah pernyataan KK4 terkait dengan insentif yang diberikan perusahaan telah memenuhi kebutuhan. Hal tersebut menandakan bahwa insentif yang diberikan PT Bina San Prima Yogyakarta tidak memenuhi kebutuhan sebagian besar para karyawan karena sebanyak 23 responden memilih respons tidak setuju dan 12 responden memilih sangat tidak setuju. Sementara itu, 18 responden lainnya memilih setuju.

Pernyataan yang memperoleh nilai tertinggi atau maksimum adalah pernyataan KK15. KK15 merupakan pernyataan terkait dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan telah sesuai dengan kebutuhan karena sebanyak 35 responden memilih respons setuju. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kurang baik, karena sebagian besar karyawan tidak setuju terhadap jumlah insentif yang tidak dapat mencukupi kebutuhan. Walaupun demikian, fasilitas yang mencakup ruangan kantor, tempat ibadah, dan tempat parkir telah terpenuhi.

Hasil tersebut bertolak belakang dengan sistem kompensasi di beberapa negara. Sistem kompensasi di luar negeri memiliki upah minimum yang relatif lebih tinggi. Pada tahun 2021, Luksemburg menempati posisi pertama dengan upah minimum tertinggi di dunia senilai USD 18,33 per jam. Posisi kedua ditempati oleh Australia dengan upah minimum senilai USD 15,30 per jam dan disusul oleh Selandia Baru yang menempati posisi ketiga dengan upah minimum senilai USD 14,40 per jam (Donofrio, 2021).

Salah satu bentuk sistem kompensasi yang ada di luar negeri disebut dengan *vacation pay* atau pembayaran liburan karyawan yang ditanggung oleh perusahaan.

Vacation pay merupakan kompensasi yang diterima ketika mengambil cuti atau libur berdasarkan jumlah waktu kerja karyawan yang berhak atas liburan (*Government of Canada, 2020*). Kanada merupakan salah satu negara yang telah mengatur *vacation pay*. Penerapan *vacation pay* juga dikenal dengan istilah *rihlah* yang bertujuan untuk melepas penat dari rutinitas sehari-hari dan meninggalkan pekerjaan dengan menikmati ciptaan Allah.

Kompensasi merupakan segala sesuatu berbentuk pendapatan yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan teori *planned behavior* tentang niat individu untuk melakukan sesuatu, adanya kompensasi yang sesuai maupun tidak sesuai tidak memengaruhi niat individu untuk melakukan *fraud*. Artinya, walaupun kompensasi yang diberikan telah sesuai tetap tidak memengaruhi atau memotivasi individu untuk mengurungkan niatnya dalam melakukan *fraud*. Oleh sebab itu, kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh dalam mencegah *fraud*.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cendikia, Syahza, dan Trisnawati (2016) terkait kesesuaian kompensasi terhadap pencegahan *fraud*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak memiliki pengaruh dalam mencegah *fraud*. Penelitian lain terkait kesesuaian kompensasi yang dilakukan oleh Siregar dan Hamdani (2018) menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap *fraud*. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramesti, Sunarsih, dan Dewi (2020) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko, Lindawati, dan Jennifer (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi memengaruhi pencegahan *fraud* apabila perusahaan memberikan kompensasi yang mencukupi dan pemberian kompensasi tepat waktu.

4.6.3 Pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan *Fraud*

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada tabel 4.23, maka dapat diketahui bahwa variabel perilaku etis memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004. Nilai signifikansi variabel perilaku etis lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku etis memiliki pengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 4.20, variabel perilaku etis memperoleh nilai koefisien sebesar 0,244. Hal tersebut berarti apabila variabel perilaku etis meningkat, maka pencegahan *fraud* akan turut meningkat sebesar 24,4% dengan asumsi variabel lain adalah konstan atau tetap. Hasil dari penelitian ini menerima H₃ yang menyatakan bahwa perilaku etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa karyawan PT Bina San Prima Yogyakarta berperilaku sesuai dengan etika dan bersikap profesional dalam pekerjaan.

Pada penelitian ini, berdasarkan hasil yang diperoleh dari 53 responden, terdapat pernyataan yang memiliki nilai terendah atau minimum. Pernyataan tersebut adalah pernyataan PE7 terkait dengan tindakan untuk menghindari berinvestasi pada perusahaan pemasok atau pelanggan. Hal tersebut menandakan bahwa sebagian besar responden, yakni sebanyak 30 responden memilih setuju untuk menghindari berinvestasi kepada perusahaan pemasok atau pelanggan, walaupun sangat menguntungkan.

Pernyataan yang memperoleh nilai tertinggi atau maksimum adalah pernyataan PE4. PE4 merupakan pernyataan terkait dengan tindakan untuk menjauhi dan menghindari aktivitas yang tidak etis, seperti berjudi, berkelahi, dan minum minuman keras saat bekerja. Hal tersebut disebabkan oleh tidak adanya respons sangat tidak setuju dan tidak setuju. Sebanyak 28 responden memilih respons setuju dan 25 responden lainnya memilih jawaban sangat setuju. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Bina San Prima

Yogyakarta telah berperilaku etis, sehingga melalui perilaku etis, *fraud* dapat dicegah atau diminimalisasi.

Perilaku etis merupakan kesesuaian sikap dengan norma-norma sosial dan keyakinan yang berkaitan dengan hal-hal yang benar dan baik. Perusahaan berperan untuk menegakkan aturan dan regulasi serta menerapkan budaya yang baik, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi perilaku karyawan. Selain itu, karyawan turut berperan sebagai individu untuk berperilaku etis selama bekerja dengan menjaga profesionalitas dengan rekan kerja atau selama berada di lingkungan kerja, sehingga karyawan akan enggan bertindak curang. Oleh sebab itu, semakin etis perilaku karyawan, maka pencegahan terhadap *fraud* semakin meningkat.

Penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2015) terkait pengaruh perilaku etis terhadap pencegahan *fraud*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perilaku etis memiliki pengaruh positif dalam mencegah *fraud*. Penelitian lain terkait perilaku etis yang dilakukan oleh Gaurina, Purnamawati, dan Atmadja (2017) menunjukkan bahwa perilaku etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

4.6.4 Pengaruh *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud*

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada tabel 4.23, maka dapat diketahui bahwa variabel *whistleblowing system* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi variabel *whistleblowing system* lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *whistleblowing system* memiliki pengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 4.20, variabel *whistleblowing system* memperoleh nilai koefisien sebesar 0,721. Hal tersebut berarti apabila variabel *whistleblowing system* meningkat, maka pencegahan *fraud* akan turut meningkat sebesar 72,1% dengan asumsi variabel lain adalah konstan atau tetap. Hasil

dari penelitian ini adalah menerima H_4 yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa jika *whistleblowing system* diterapkan di PT Bina San Prima Yogyakarta dengan baik dan benar, maka akan dapat mencegah *fraud* karena perusahaan tersebut mendukung untuk diterapkannya *whistleblowing system*.

Pada penelitian ini, berdasarkan hasil yang diperoleh dari 53 responden, terdapat pernyataan yang memiliki nilai terendah atau minimum. Pernyataan tersebut adalah pernyataan WS10 terkait dengan motivasi dalam melaporkan tindak pelanggaran karena adanya insentif. Sebanyak 25 responden memilih jawaban setuju dan 1 responden memilih sangat setuju. Sementara itu, 20 responden memilih jawaban tidak setuju dan 7 responden memilih jawaban sangat tidak setuju. Artinya, apabila insentif diberikan maka akan memotivasi sebagian besar karyawan untuk melaporkan tindakan *fraud* yang terjadi.

Pernyataan yang memperoleh nilai tertinggi atau maksimum adalah pernyataan WS9. WS9 merupakan pernyataan terkait dengan laporan pelanggaran yang dilaporkan harus dilakukan investigasi lebih lanjut karena sebanyak 46 responden memilih respons setuju. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa jika *whistleblowing system* di PT Bina San Prima Yogyakarta diterapkan, maka hal tersebut akan terlaksana dengan baik. Akan tetapi, masih terdapat beberapa hal yang harus diperbaiki, salah satunya adalah pemberian insentif kepada karyawan yang melaporkan tindakan kecurangan yang terjadi agar karyawan semakin termotivasi dalam berkontribusi dalam mencegah *fraud*.

Whistleblowing system merupakan salah satu upaya paling efektif dalam mencegah *fraud*. Hal tersebut dapat terwujud apabila penerapan *whistleblowing system* diterapkan dengan memenuhi ketiga aspek, yakni aspek struktural, operasional, dan perawatan. Apabila ketiga aspek tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan dan karyawan memahaminya, maka hal tersebut dapat memengaruhi karyawan untuk melaporkan tindakan *fraud*. Dengan

demikian, penerapan *whistleblowing system* yang efektif dapat meningkatkan pencegahan *fraud*.

Penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2015) terkait *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan dalam mencegah *fraud*. Penelitian lain terkait *whistleblowing system* yang dilakukan oleh Anandya dan Werastuti (2020) menunjukkan bahwa *whistleblowing system* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *fraud*.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, perilaku etis, dan *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud* di PT Bina San Prima Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 53 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS versi 22 untuk *Windows*. Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan pada bab 4, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hal tersebut membuktikan bahwa sistem pengendalian internal yang diterapkan di PT Bina San Prima Yogyakarta telah diterapkan dengan baik, berdasarkan pada penegakan sanksi yang diberikan apabila karyawan melakukan kesalahan yang dapat menimbulkan risiko. Namun, tidak seluruh karyawan telah mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Kesesuaian kompensasi berpengaruh positif, tapi tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hal tersebut membuktikan bahwa pemberian kompensasi di PT Bina San Prima Yogyakarta tidak terlalu berpengaruh dalam mencegah *fraud*. Selain itu, karyawan merasa kurang puas atas insentif yang diberikan karena tidak mencukupi kebutuhan. Akan tetapi, karyawan merasa puas dengan fasilitas yang terdapat di kantor.
3. Perilaku etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan PT Bina San Prima Yogyakarta telah berperilaku etis dan bersikap profesional dalam bekerja dengan menghindari aktivitas yang tidak etis, seperti berkelahi dan minum-minuman keras. Akan tetapi, sebagian besar karyawan tidak menghindari untuk berinvestasi pada perusahaan pemasok atau pelanggan.

4. *Whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Artinya, apabila *whistleblowing system* diterapkan di PT Bina San Prima Yogyakarta dengan baik dan benar, maka akan dapat mencegah *fraud*. Karyawan PT Bina San Prima Yogyakarta sepakat jika setiap laporan terkait tindakan kecurangan yang terjadi harus dilakukan investigasi lebih lanjut. Sementara itu, insentif sebagai motivasi atas pelaporan tindakan *fraud* yang dilakukan karyawan masih belum terpenuhi. Insentif dapat memotivasi sebagian besar karyawan untuk melaporkan tindakan *fraud* yang terjadi di perusahaan.

5.2 Keterbatasan dan Saran

Keterbatasan dalam penelitian merupakan hal yang tidak dapat dihindari, sehingga untuk penelitian selanjutnya diperlukan perbaikan dan pengembangan lebih lanjut. Berikut adalah keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini:

1. Jumlah sampel dalam penelitian ini hanya berjumlah 53 responden. Hal tersebut disebabkan oleh keterbatasan atas tersedianya sampel yang memenuhi kriteria di PT Bina San Prima Yogyakarta karena pengurangan karyawan terutama yang telah bekerja lebih dari 10 tahun sebagai dampak dari pandemi Covid-19.
2. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner, sehingga hasil dari penelitian ini berpotensi untuk tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Sampel atau responden dalam penelitian ini rata-rata memiliki jenjang pendidikan terakhir SMA, sehingga dapat terjadi kemungkinan bahwa responden kurang memahami maksud dari pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.
4. Penggunaan kuesioner dalam pengambilan data, dapat menyebabkan timbulnya bias atau perbedaan persepsi antara peneliti dengan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang disajikan dalam kuesioner.

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka dapat diajukan saran sebagai dasar untuk pengembangan penelitian berikutnya dengan topik yang sama. Berikut adalah saran yang dapat diajukan:

1. Jumlah sampel untuk penelitian berikutnya dapat ditambah, sehingga dapat mewakili atau menggambarkan kondisi secara keseluruhan atau dapat digeneralisasi.
2. Teknik pengumpulan data tidak hanya menggunakan kuesioner, tetapi juga dapat melakukan wawancara jika memungkinkan.
3. Peneliti dapat menyebarkan kuesioner kepada pihak manajemen perusahaan selaku pelaksana sistem pengendalian internal. Kemudian, kuesioner juga disebarkan ke karyawan untuk melihat persepsi karyawan terkait dampak implementasi sistem pengendalian internal yang telah dilakukan oleh manajemen dan korelasi terhadap pencegahan *fraud*.
4. Variabel bebas untuk penelitian berikutnya dapat ditambah, selain dari variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel bebas yang dapat ditambah adalah *anti-fraud awareness*, audit internal berbasis risiko, komitmen organisasi, atau *good corporate governance*.
5. Distribusi kuesioner dapat menggunakan alat bantu seperti *Google Form*. Hal tersebut berguna agar penyebaran kuesioner lebih efektif dan memastikan bahwa seluruh informasi maupun pernyataan yang tertera dalam kuesioner dapat terisi seluruhnya.
6. Peneliti dapat meneliti terkait pengaruh sistem kompensasi di luar negeri yang tinggi terhadap pencegahan *fraud*.

5.3 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka terdapat beberapa saran yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Berikut adalah saran yang dapat diberikan:

1. Bagi Perusahaan

Pencegahan terhadap *fraud* di perusahaan dapat dilakukan dengan mempertahankan dan meningkatkan sistem pengendalian internal dan memberikan pengetahuan tentang risiko yang dapat timbul akibat *fraud*. Selain itu, berdasarkan tanggapan yang diperoleh, pemberian kompensasi harus lebih diperhatikan dan disesuaikan kembali. Hal tersebut disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi, terutama insentif yang dianggap tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, beberapa responden menganggap jika gaji yang diterima juga tidak memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Penerapan *whistleblowing system* dapat diterapkan di PT Bina San Prima Yogyakarta untuk meningkatkan pencegahan terhadap *fraud*. Hasil dari penelitian ini, *whistleblowing system* berpengaruh cukup besar terhadap pencegahan *fraud*. Akan tetapi, perlu diperhatikan pemenuhan aspek-aspek yang terkandung dalam pelaksanaan *whistleblowing system*, seperti pemberian insentif agar karyawan termotivasi dan turut berpartisipasi dalam pelaksanaan *whistleblowing system* di PT Bina San Prima Yogyakarta.

2. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai referensi dalam penelitian berikutnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi dalam pencegahan *fraud*.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE Indonesia. (2019). *Survei Fraud Indonesia*.
- Ahmed, A. M., & Muhammed, A. A. (2018). Internal Control Systems & Its Relationships with the Financial Performance in Telecommunication Companies—A Case Study Of Asiacell. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(11), 82–88.
- AICPA, SAS No. 99 (2002). Consideration of Fraud in a Financial Statement Audit. New York. 1719–1770.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Akhmetshin, E. M., Vasilev, V. L., Bakhvalov, S. I., Prikhod'ko, A. N., & Kazakov, A. V. (2017). Internal Control in the System of Innovation Management in the Modern Business Environment. *International Journal of Economic Research*, 14(15), 409–416.
- Albrecht, W. S., Albrecht, C. O., Albrecht, C. C., & Zimbelman, M. F. (2012). *Fraud Examination (Fourth)*. South-Western: Cengage Learning.
- Anandya, C. R., & Werastuti, D. N. S. (2020). Pengaruh Whistleblowing System, Budaya Organisasi dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Fraud pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Benoa Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 10(2), 185.
- Anthonia. N, O., Okeke, M. N., & Ikechukwu, I. A. (2019). Compensation Management and Employee Performance in Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), 384–398.
- Arens, E., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2012). *Auditing and Assurance Services: An Integrated Approach*. New Jersey: Pearson Education.
- Argarini, E. P. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Fraud dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Nominal*, IV(2), 127–135.
- Bangsa, I. N. (2018). The Effect of Internal Control Systems, Accounting Systems on the Quality of Financial Statements Moderated by Organizational Commitments. *Accounting Analysis Journal*, 7(2), 127-134.
- Brandon, J. R. (2013). *Whistle-blowing*. Massachusetts: Cambridge University Press.
- Byrne, E. S. (2017). A Clear Correlation: Ethical Companies Outperform. Retrieved from <https://insights.ethisphere.com/wp-content/uploads/Q4-2016-A-Clear-CorrelationSalmon-Byrne.pdf>
- Cendikia, C., Syahza, A., Trisnawati, F., (2016). The Influence of Effectiveness of Internal Control and the Compensation Compatibility to Fraud Prevention on PDAM Tirta Siak

Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau*, 3(2), 1–14.

Chiekezie, O. M., Emejulu, G., & Nwanneka, A. (2017). Compensation Management and Employee Retention of Selected Commercial Banks in Anambra State, Nigeria. *Archives of Business Research*, 5(3), 115–127.

Conner, M. (2020). *Theory of Planned Behavior: Handbook of Sport Psychology Fourth Edition*. USA: Wiley.

Cressey, D. R. (1953). *Others People Money, A Study in the Social Psychology of Embezzlement*. Montclair: Patterson Smith.

Crowe, H. (2011). *Why The Fraud Triangle is No Longer Enough*. Howarth, Crowe LLP.

Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1(1), 69–78.

Dimitriou, C. K., & Ducette, J. P. (2018). An Analysis of the Key Determinants of Hotel Employees' Ethical Behavior. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 66–74.

Donofrio, C. (2021, 23 April). "Which Country Has the Highest Minimum Wage?" *Work and Money*. <https://www.workandmoney.com/s/highest-minimum-wage-by-country-51a06ced055a4390>

Ebert, R. J. & Griffin, R. W. (2018). *Business Essentials*. New York: Pearson.

Gaurina, N. P. M., Purnamawati, I. G. A., & Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Etis dan Whistleblowing System terhadap Pencegahan Fraud (Studi Kasus pada Bali Hai Cruises). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2), 1–9.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Government of Canada. (2020, 1 September). "Vacation Pay" Government of Canada. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/laws-regulations/labour/interpretations-policies/vacation-pay.html#wb-cont>

Handoko, B. L., Swat, A., & Lindawati, L. (2019). The Effect of Internal Control System, Leadership Style and Compensation System toward Fraud Prevention. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(4), 3693–3698.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hayes, R., Wallage, P., & Gortemaker, H. (2014). *Principles of Auditing: An Introduction to International Standards on Auditing*. New York: Pearson.

- Indriani, M., Yulia, A., Nadirsyah, N., & Ariska, L. P. (2019). Whistleblowing Intention, Personal Cost, Organizational Commitment and Fraud Seriousness Level. *Journal of Accounting and Investment*, 20(2), 129–151.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.
- Karyono. (2013). *Forensic Fraud*. Yogyakarta: ANDI.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2008). *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran–SPP (Whistleblowing System–WBS)*. Jakarta: KNKG.
- KPK. (2020, 12 Mei). “Cegah Korupsi, Sektor Swasta Harus Lakukan Terobosan.” <https://www.kpk.go.id/id/berita/berita-kpk/1621-cegah-korupsi-sektor-swasta-harus-lakukan-terobosan>
- Kuntadi. (2020, 27 September). “Gelapkan Uang Perusahaan Rp18 Juta, Janda di Yogyakarta Ditangkap Polisi.” [iNewsYogya.id https://yogya.inews.id/berita/gelapkan-uang-perusahaan-rp18-juta-janda-di-yogyakarta-ditangkap-polisi](https://yogya.inews.id/berita/gelapkan-uang-perusahaan-rp18-juta-janda-di-yogyakarta-ditangkap-polisi)
- Maulida, W. Y., & Bayunitri, B. I. (2021). The Influence of Whistleblowing System toward Fraud Prevention. *International Journal of Financial, Accounting, and Management*, 2(4), 273–292.
- Mehta, C. R., & Patel, N. R. (2010). *IBM SPSS Exact Tests*. Armonk, NY: IBM Corporation.
- na. (2013). Internal Control—Integrated Framework Executive Summary. *COSO*, 1–20. Retrieved from <https://www.coso.org/Pages/ic.aspx>
- Nababan, D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen*, 21(2), 306-316.
- Nugroho, V. O. (2015). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System terhadap Pencegahan Fraud dengan Perilaku Etis sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Hasil Riset*, 004(1), 1–10.
- Palchoudhury, A. (2016). Productivity & Ethical Conduct: A Correlation. *Journal of Humanities and Social Science*, 21(1), 93–94.
- Pamungkas, I. D., Ghozali, I., & Achmad, T. (2017). The Effects of the Whistleblowing System on Financial Statements Fraud: Ethical Behavior as the Mediators. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 8(10), 1592–1598.
- Panda, B., & Leepsa, N. M. (2017). Agency Theory: Review of Theory and Evidence on Problems and Perspectives. *Indian Journal of Corporate Governance*, 10(1), 74–95.
- Petersen, J. C., & Farrell, D. (1986). *Whistleblowing: Ethical and Legal Issues in Expressing Dissent*. Dubuque, Iowa: Kendall.

- Pimentel, J. L. (2019). Some Biases in Likert Scaling Usage and Its Correction. *International Journal of Science: Basic and Applied Research*, 45(1), 183-191.
- Pouryousefi, S., & Frooman, J. (2017). The Problem of Unilateralism in Agency Theory: Towards A Bilateral Formulation. *Business Ethics Quarterly*, 27(2), 163-182.
- Pramesti, M. A. D., Sunarsih, N. M., & Dewi, N. P. S. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi dalam Pencegahan Fraud Pengadaan Barang pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Badung Mangusada. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 2(2), 78-95.
- Provasi, R., & Riva, P. (2015). The Updated COSO Report 2013. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 11(10), 487-498.
- Purba, P. B. (2015). *Fraud dan Korupsi (Pencegahan, Pendeteksian, dan Pemberantasannya)*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Lestari Kiranatama.
- Santoso, B. (2019, 8 Februari). "Combating Private Sector Corruption in Indonesia: A Challenge to Address in 2019." In-House Community <https://www.inhousecommunity.com/article/combating-private-sector-corruption-indonesia-challenge-address-2019/>
- Schultz, D., & Harutyunyan, K. (2015). Combating Corruption: The Development of Whistleblowing Laws in The United States, Europe, and Armenia. *International Comparative Jurisprudence*, 1(2), 87-97.
- Simangunsong, R. (2014). The Impact of Internal Control Effectiveness and Internal Audit Role toward the Performance of Local Government. *Research Journal of Finance and Accounting*, 5(7), 50-58.
- Siregar, M. I., & Hamdani, M. (2018). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Fraud (Studi Pada Satuan Kerja Vertikal Kementerian Keuangan Provinsi Lampung). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 9(1), 30-37.
- Sudarma, K. A., Purnamawati, I. G. A., & Herawati, N. T. (2019). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Budaya Kejujuran dan Whistleblowing System dalam Pencegahan Fraud pada PT BPR Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 10(3), 435-446.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukmana, Y. (2018, 1 Februari). "Korupsi di Sektor Swasta Lebih "Gila"." Kompas.com <https://nasional.kompas.com/read/2018/02/01/07304001/korupsi-di-sektor-swasta-lebih-gila?page=all>
- Trijoko, H. (2020, 11 September). "Gelapkan Uang Perusahaan Puluhan Juta Rupiah, 2 Karyawan di Sleman Ditangkap Polisi." iNewsYogya.id <https://yogya.inews.id/berita/gelapkan-uang-perusahaan-puluhan-juta-rupiah-2-karyawan-di-sleman-ditangkap-polisi>

- Wahyudi, S., Achmad, T., & Pamungkas, I. D. (2019). Whistleblowing System and Fraud Early Warning System on Village Fund Fraud: The Indonesian Experience. *International Journal of Financial Research*, 10(6), 211–217.
- Widhiarso, W. (2017). Uji Normalitas.
- Widiyarta, K., Herawati, N. T., & Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh Kompetensi Aparatur, Budaya Organisasi, Whistleblowing dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris pada Pemerintah Desa di Kabupaten Buleleng). *E-Journal SI Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2), 1–12.
- Widyawati, S. R., Adnyana, I. D. M., & Mustika, I. N. (2019). The Effect of Compensation and Job Promotion on Employee Job Satisfaction at PT Permata Jaga Karya, Denpasar. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 10(12), 21683–21692.
- Wiyono, G. (2011). Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.
- Wolfe, D., & D. R. Hermanson. (2004). The Fraud Diamond: Considering Four Elements of Fraud. *The CPA Journal*, 74(12), 38-42.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zogning, F. (2017). Agency Theory: A Critical Review. *European Journal of Business and Management*, 9(2), 1–8.

LAMPIRAN



Lampiran 1

Surat izin penelitian



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

Nomor : 246/DEK/10/Div.URT/II/2021
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
PT BINA SAN PRIMA

Assalamu alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Rahajeng Anindyajati
No. Mahasiswa : 17312539
Tempat/Tanggal Lahir : Pontianak / 15 Oktober 1999
Program Studi : Akuntansi
Jenjang : Strata 1 (S1)
Alamat : Jl. Kaliurang Km 8,5 Gg. Klayu, Perumahan Kaliurang Town House
Kavling 1 Rt 02/rw 27 Dayu, Sinduharjo, Ngaglik, Sleman, Diy
55581

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, KESESUAIAN KOMPENSASI, PERILAKU ETIS, DAN WHISTLEBLOWING SYSTEM TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD "

Dosen Pembimbing : Reni Yendrawati, Dra., M.Si.,CFra.

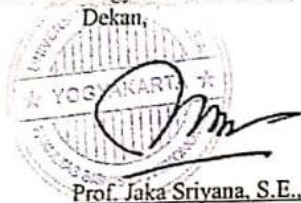
Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 01 Februari 2021

Dekan,



Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D.
NIK: 933130101

Lampiran 2

Surat keterangan telah melakukan penelitian



PT. BINA SAN PRIMA
National Health Care Consumer Product & Raw Material Distributor

Jl. Gedong Kuning 118
Kel. Rejowinangun Kec. Kotagede
Yogyakarta
Sebelah Utara Hotel Tuna
Telp : (0274) 4438722, 4438422
Fax : (0274) 4438368

SURAT KETERANGAN

Nomor: 001/BSP/30/IV/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Cabang PT Bina San Prima Yogyakarta menerangkan bahwa:

Nama : Rahajeng Anindyajati
 Nomor Mahasiswa : 17312539
 Program Studi : Akuntansi
 Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
 Jenjang : Strata 1 (S1)
 Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia (UII)

Telah melaksanakan penelitian untuk keperluan menyusun skripsi pada 8 Februari s/d 20 Februari 2021 dengan judul **“PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, KESESUAIAN KOMPENSASI, PERILAKU ETIS, DAN WHISTLEBLOWING SYSTEM TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Yogyakarta, 17 April 2021

Kepala Cabang

PT Bina San Prima Yogyakarta,



PT BINA SAN PRIMA

Bambang Santoso Lukito, SE

Lampiran 3

Kuesioner penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Saya Rahajeng Anindyajati merupakan salah satu mahasiswi program studi strata 1 jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“Persepsi Karyawan Mengenai Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Perilaku Etis, dan *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud*”**.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, perilaku etis, dan sistem *whistleblowing* berdasarkan persepsi dari karyawan pada suatu unit organisasi terhadap pencegahan *fraud* (kecurangan).

Berkaitan dengan hal tersebut, bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian ini. Tidak ada jawaban benar atau salah atas setiap pernyataan dalam kuesioner. Kerahasiaan seluruh jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Saudara/i dijamin dan semata-mata hanya untuk tujuan akademis serta dijunjung tinggi oleh etika penelitian.

Saya ucapkan terima kasih atas kesungguhan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini. Tanpa bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i, penelitian ini tidak dapat terselesaikan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Rahajeng Anindyajati

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama (boleh inisial) : _____

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : _____

Tingkat Pendidikan : SMA D3 S1 S2 S3

Jabatan : _____

Masa Kerja : 2 – 5 tahun 6 – 10 tahun >10 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Mohon Bapak/Ibu memberi tanda *check list* (✓) pada salah satu pilihan jawaban sesuai dengan keadaan di tempat Bapak/Ibu bekerja.

SS : Bila Anda **sangat setuju** dengan pernyataan tersebut

S : Bila Anda **setuju** dengan pernyataan tersebut

TS : Bila Anda **tidak setuju** dengan pernyataan tersebut

STS : Bila Anda **sangat tidak setuju** dengan pernyataan tersebut

PENGENDALIAN INTERNAL

Pengendalian internal merupakan sebuah proses yang dirancang oleh perusahaan untuk menyediakan keyakinan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Di instansi tempat saya bekerja, seluruh karyawan telah menaati peraturan yang berlaku.				
2	Saya akan mengingatkan rekan kerja yang melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku di dalam perusahaan tempat saya bekerja				
3	Di tempat saya bekerja, setiap karyawan memiliki kompetensi yang cukup baik di setiap bidangnya				
4	Di perusahaan tempat saya bekerja, pimpinan sudah melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan peraturan pemerintah.				
5	Di perusahaan tempat saya bekerja, apabila terdapat tindakan kecurangan harus dilaporkan kepada pimpinan perusahaan.				
6	Dalam menjalankan tugas, saya akan berusaha mengendalikan terjadinya risiko.				
7	Di perusahaan tempat saya bekerja, apabila terdapat karyawan yang melakukan kesalahan dan memicu terjadinya risiko akan mendapatkan sanksi.				
8	Sistem pengendalian internal dalam perusahaan saya bekerja dapat mengendalikan, menekankan dan mengurangi terjadinya risiko.				
9	Di tempat saya bekerja, penerapan wewenang dan tanggungjawab pada setiap bidang adalah hal yang penting dan perlu untuk dilakukan.				
10	Di perusahaan tempat saya bekerja, seluruh karyawannya sudah				

	melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya.				
11	Kebijakan dalam intansi tempat saya bekerja mendorong saya untuk dapat bekerja secara jujur dan efisien.				
12	Di perusahaan tempat saya bekerja, pemeriksaan dan pengendalian fisik atas kekayaan perusahaan (kas, piutang, dll) dilakukan setiap saat.				
13	Di perusahaan tempat saya bekerja, pengendalian dan pemeriksaan atas segala catatan dan dokumen yang penting sudah dilakukan secara baik.				
14	Di perusahaan tempat saya bekerja, sistem informasi selalu diperbarui sesuai dengan perkembangan teknologi yang ada.				
15	Di perusahaan tempat saya bekerja, penggunaan teknologi informasi telah dimanfaatkan dengan baik.				
16	Di perusahaan tempat saya bekerja, sistem akuntansi dapat mencatat seluruh informasi kegiatan operasional perusahaan.				
17	Pengawasan dilakukan baik pada saat atau waktu beralasan maupun mendadak (tanpa pemberitahuan terlebih dahulu) dilakukan di perusahaan tempat saya bekerja.				
18	Di perusahaan tempat saya bekerja, pengawasan dan evaluasi atas aktivitas-aktivitas operasional yang ada dalam seluruh perusahaan dilakukan secara terus menerus.				
19	Pada perusahaan tempat saya bekerja, pengawasan sudah berjalan dengan baik.				
20	Dengan adanya pengawasan oleh pimpinan dapat membantu mengatasi tindakan kecurangan yang dilakukan karyawan.				

KESESUAIAN KOMPENSASI

Kompensasi merupakan seluruh pendapatan berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Gaji yang saya terima dari perusahaan sudah memenuhi kebutuhan.				
2	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan apa yang telah saya kerjakan.				
3	Pembayaran gaji yang dilakukan perusahaan tidak pernah terlambat.				
4	Insentif yang saya terima dari perusahaan sudah memenuhi kebutuhan.				
5	Insentif yang diberikan perusahaan kepada saya sudah sesuai dengan hasil kerja.				
6	Perusahaan tempat saya bekerja akan memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi.				
7	Diberikan intensif kepada karyawan yang memiliki disiplin tinggi.				
8	Bayaran di luar jam kerja (libur, cuti tahunan, dan cuti hamil) yang diberikan perusahaan sudah cukup.				
9	Hasil kerja yang telah saya lakukan dihargai oleh pimpinan perusahaan.				
10	Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan.				
11	Tunjangan kinerja yang saya peroleh sudah sesuai dengan apa yang telah saya kerjakan.				
12	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan kinerja, transportasi, tunjangan keluarga,				

	tunjangan kesehatan dan tunjangan keselamatan sesuai dengan ketentuan.				
13	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan asuransi sosial tenaga kerja untuk saya dan keluarga saya.				
14	Asuransi-asuransi yang diberikan perusahaan dapat memberikan rasa nyaman kepada saya.				
15	Fasilitas-fasilitas (ruangan kantor, tempat ibadah, tempat parkir) yang disediakan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya.				

PERILAKU ETIS

Perilaku etis merupakan suatu sikap yang sesuai dengan keyakinan individu dan norma-norma sosial tentang hal-hal yang benar dan baik.

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

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

14	Akses karyawan perusahaan ke informasi organisasi yang berhubungan dengan perusahaan harus dibatasi bagi karyawan yang memiliki alasan bisnis yang sah untuk mencari informasi tersebut.				
----	--	--	--	--	--

WHISTLEBLOWING SYSTEM

Sistem *whistleblowing* adalah suatu upaya yang dilakukan oleh anggota organisasi berupa tindakan untuk mengungkap hal-hal bersifat ilegal atau melanggar hukum yang dapat merugikan pihak lain.

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

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

PENCEGAHAN KECURANGAN (*FRAUD*)

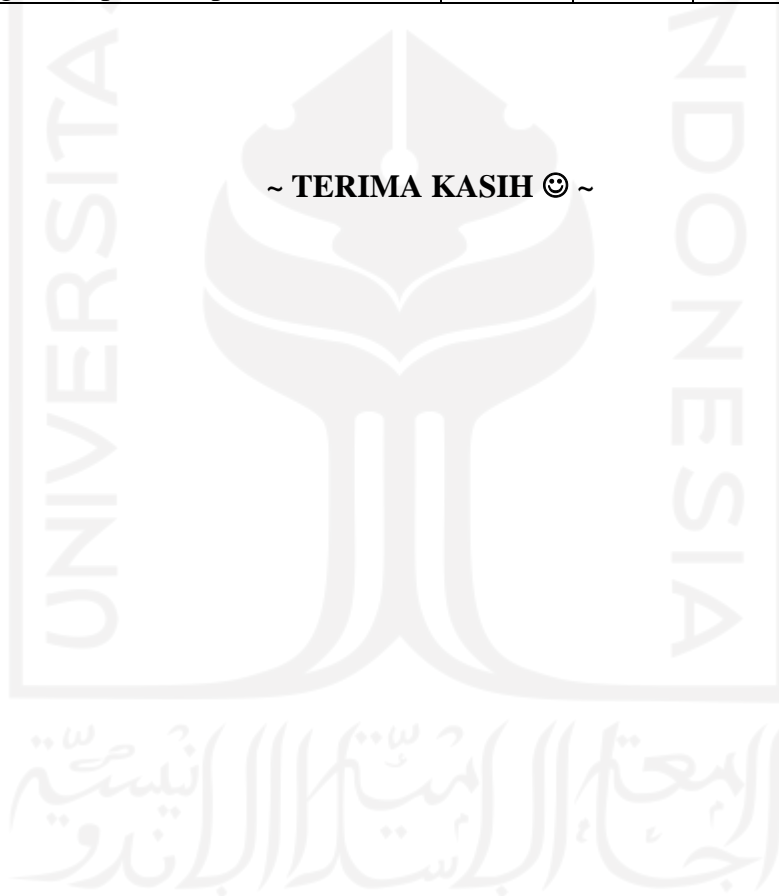
Fraud merupakan segala macam hal yang dapat dipikirkan oleh manusia dan yang diupayakan seseorang untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain dengan saran yang salah atau pemaksaan, dan mencakup semua cara yang tidak terduga, penuh siasat, licik, tersembunyi, dan setiap cara yang tidak jujur yang menyebabkan orang lain tertipu.

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya ikut merasa memiliki perusahaan di tempat Saya bekerja sekarang, sehingga Saya ikut membantu perusahaan dengan memberikan saran demi tercapainya tujuan				
2	Saya mengetahui dan menaati setiap pengendalian internal yang ada, dalam melakukan tanggung				

	jawab di perusahaan tempat Saya bekerja				
3	Penilaian risiko atas potensi kecurangan oleh bagian yang terkait dengan bidang-bidang tertentu dilakukan dari waktu ke waktu				
4	Saya merasa nyaman untuk bekerja di lingkungan perusahaan tempat Saya bekerja saat ini				
5	Saya memiliki suatu tanggung jawab moral untuk melakukan tanggung jawab semaksimal mungkin di perusahaan tempat Saya bekerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.				
6	Di perusahaan tempat Saya bekerja, terjalin komunikasi yang positif dan kekeluargaan yang erat satu sama lain untuk saling mengingatkan kesalahan yang terjadi				
7	Di perusahaan tempat saya bekerja, mengadakan pelatihan bagi pegawai tentang bahaya kecurangan (fraud)				
8	Di perusahaan tempat Saya bekerja, kesadaran mengenai bahaya kecurangan yang mengintai cukup tinggi				
9	Tidak pernah terjadi kecurangan yang dilakukan karyawan di perusahaan tempat Saya bekerja				
10	Di tempat Saya bekerja, diberikan imbalan atau penghargaan bagi siapapun yang melaporkan kecurangan yang sedang atau akan terjadi				
11	Di perusahaan tempat Saya bekerja, memiliki suatu aturan yang tegas terhadap semua pihak yang melakukan kecurangan seperti pemutusan hubungan kerja				

	apabila terbukti melakukan kecurangan				
12	Di tempat Saya bekerja, pencegahan terhadap terjadinya kecurangan dilakukan dengan sangat baik				
13	Saya menilai bahwa seluruh kebijakan-kebijakan yang berlaku di perusahaan tempat Saya bekerja sudah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan				

~ TERIMA KASIH ☺ ~



Lampiran 4
Tabulasi data responden

No.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	Laki-laki	53	SMA	>10 tahun
2	Perempuan	49	S1	>10 tahun
3	Perempuan	32	S1	6 – 10 tahun
4	Perempuan	34	SMA	>10 tahun
5	Perempuan	27	SMA	2 – 5 tahun
6	Perempuan	37	S1	6 – 10 tahun
7	Perempuan	30	S1	2 – 5 tahun
8	Perempuan	32	S1	2 – 5 tahun
9	Perempuan	36	S1	>10 tahun
10	Perempuan	31	D3	6 – 10 tahun
11	Perempuan	34	S1	6 – 10 tahun
12	Perempuan	25	S1	2 – 5 tahun
13	Perempuan	25	S1	2 – 5 tahun
14	Perempuan	30	SMA	2 – 5 tahun
15	Perempuan	37	D3	>10 tahun
16	Laki-laki	47	D3	>10 tahun
17	Laki-laki	33	S1	6 – 10 tahun
18	Laki-laki	43	S1	>10 tahun
19	Perempuan	36	D3	>10 tahun
20	Laki-laki	40	S1	>10 tahun
21	Laki-laki	40	SMA	>10 tahun
22	Laki-laki	51	SMA	>10 tahun
23	Perempuan	34	S1	6 – 10 tahun
24	Laki-laki	50	S1	>10 tahun
25	Laki-laki	26	SMA	2 – 5 tahun
26	Laki-laki	23	SMA	2 – 5 tahun
27	Laki-laki	24	SMA	2 – 5 tahun
28	Laki-laki	37	SMA	2 – 5 tahun
29	Laki-laki	40	D3	6 – 10 tahun
30	Laki-laki	52	SMA	>10 tahun
31	Laki-laki	46	SMA	2 – 5 tahun
32	Perempuan	30	SMA	6 – 10 tahun
33	Laki-laki	36	S1	>10 tahun
34	Laki-laki	37	SMA	>10 tahun
35	Laki-laki	36	S1	>10 tahun
36	Laki-laki	27	S1	2 – 5 tahun

37	Laki-laki	27	SMA	2 – 5 tahun
38	Laki-laki	32	S1	2 – 5 tahun
39	Laki-laki	54	SMA	>10 tahun
40	Perempuan	37	D3	>10 tahun
41	Laki-laki	27	D3	2 – 5 tahun
42	Laki-laki	37	D3	2 – 5 tahun
43	Laki-laki	28	S1	6 – 10 tahun
44	Perempuan	36	SMA	>10 tahun
45	Laki-laki	27	SMA	>10 tahun
46	Laki-laki	32	SMA	2 – 5 tahun
47	Laki-laki	36	SMA	6 – 10 tahun
48	Laki-laki	35	S1	>10 tahun
49	Laki-laki	37	SMA	2 – 5 tahun
50	Laki-laki	31	SMA	6 – 10 tahun
51	Perempuan	46	S1	>10 tahun
52	Laki-laki	36	SMA	2 – 5 tahun
53	Perempuan	31	S1	6 – 10 tahun



NO	PENGENDALIAN INTERNAL																				Total
	PI1	PI2	PI3	PI4	PI5	PI6	PI7	PI8	PI9	PI10	PI11	PI12	PI13	PI14	PI15	PI16	PI17	PI18	PI19	PI20	
1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	64
2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	70
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	69
5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
6	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
7	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	63
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
10	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	72
11	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
13	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
15	2	3	2	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	59
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
18	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	54
19	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	58
20	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
21	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	77
22	3	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	66
23	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	59
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	77

25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	75
26	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
27	4	1	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	66
28	4	1	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	66
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	75
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	75
31	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	64
32	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	67
33	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	70
34	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	62
35	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	60
36	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
37	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	60
38	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	60
39	2	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	60
40	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
41	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	64
42	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	65
43	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	58
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
45	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	57
46	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	57
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
48	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
49	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	57
50	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	55

51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
52	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	67
53	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	67



NO	KESESUAIAN KOMPENSASI															Total
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	
1	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	45
2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	40
3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	36
4	2	2	4	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	32
5	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	41
6	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	41
7	2	3	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	41
8	2	1	4	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	31
9	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41
10	3	3	4	3	3	2	1	3	3	3	3	4	4	4	3	46
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	42
12	1	2	4	1	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	34
13	1	1	4	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	26
14	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	40
15	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	40
16	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	39
17	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	40
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
19	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	30
20	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	40
21	2	2	3	1	1	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	43
22	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	35
23	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	33
24	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	45

25	2	3	4	1	2	2	1	2	4	2	3	4	4	4	4	42
26	2	3	4	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	40
27	2	3	4	1	2	2	1	2	4	2	3	3	3	4	4	40
28	2	3	4	1	2	2	1	2	4	2	3	3	3	4	4	40
29	2	3	4	1	2	2	1	2	4	2	3	4	4	4	4	42
30	2	3	4	1	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	4	43
31	2	3	4	1	2	2	1	2	4	2	3	4	4	4	4	42
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	47
34	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	44
35	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	44
36	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	39
37	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	44
38	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	42
39	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	36
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
41	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	45
42	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	45
43	3	2	4	3	3	3	2	1	3	1	2	1	3	2	4	37
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
45	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	39
46	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	39
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
49	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	36
50	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	36

51	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	40
52	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	39
53	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	50



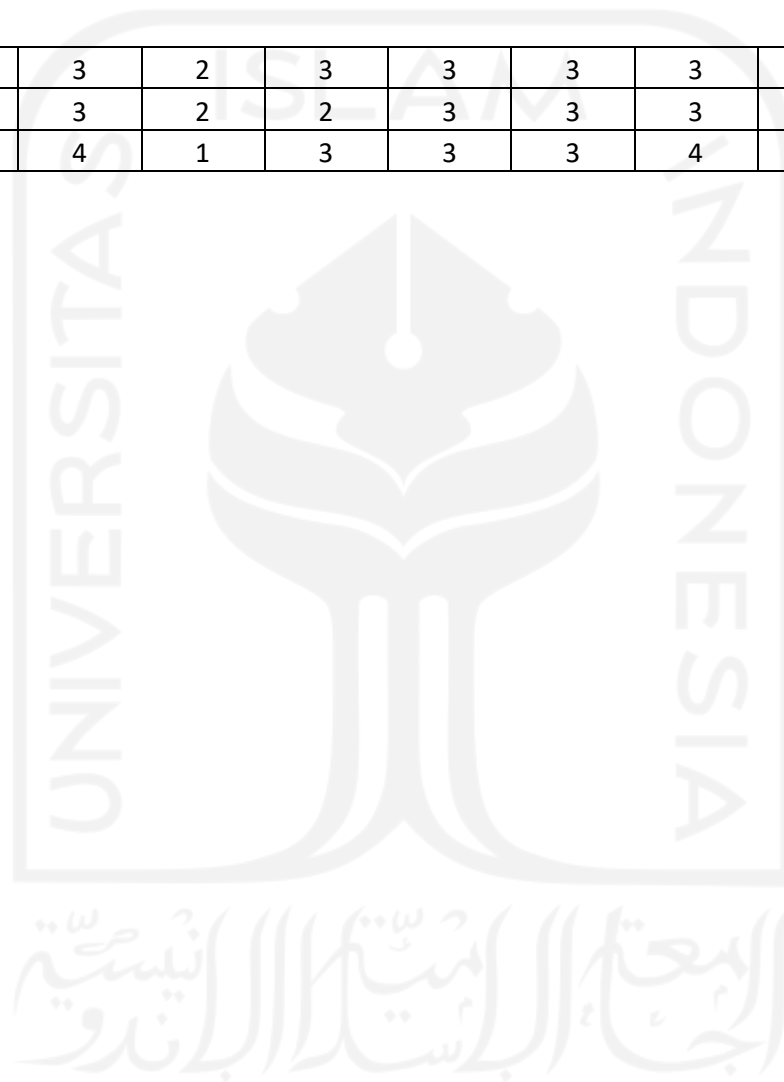
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
52	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	44
53	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	45



NO	WHISTLEBLOWING SYSTEM											Total
	WS1	WS2	WS3	WS4	WS5	WS6	WS7	WS8	WS9	WS10	WS11	
1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	32
2	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	31
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	34
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	34
7	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	4	34
8	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	42
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32
10	4	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	32
11	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	31
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
14	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	34
15	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	35
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
21	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	36
22	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	29
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
24	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	36

25	4	4	3	4	1	2	3	1	3	1	4	30
26	4	4	3	4	1	2	3	1	3	1	3	29
27	4	4	3	4	1	2	3	1	3	1	3	29
28	4	4	3	4	1	2	3	1	3	1	3	29
29	4	4	3	4	1	2	3	1	3	1	4	30
30	4	4	3	4	1	2	3	1	3	2	4	31
31	4	4	3	4	1	2	3	1	3	1	4	30
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
33	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	35
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
36	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	36
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
39	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	29
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
41	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32
42	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
45	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	28
46	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	28
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
50	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	31

51	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	31
52	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	29
53	3	3	4	4	1	3	3	3	4	2	4	34



NO	FRAUD													Total
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
2	4	4	4	3	4	3	4	3	1	3	4	3	4	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38
4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	38
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	39
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	39
7	2	3	3	4	4	4	2	3	2	2	4	3	3	39
8	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	50
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
10	2	3	4	4	3	4	3	4	1	1	4	4	4	41
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
12	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	39
15	3	3	3	3	3	4	3	3	1	2	4	3	3	38
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
19	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	32
20	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
22	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	40
23	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	36
24	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	48

51	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38
52	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	36
53	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	42



PI4	Pearson Correlation	.429**	.324*	.536**	1	.389**	.419**	.161	.273*	.331*	.046	.297*	.350*	.349*	-.181	.191	.081	.428**	.543**	.644**	.432**	.591**
	Sig. (2- tailed)	.001	.018	.000		.004	.002	.248	.048	.016	.744	.031	.010	.011	.196	.171	.563	.001	.000	.000	.001	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
PI5	Pearson Correlation	.085	.342*	.127	.389**	1	.183	.267	.284*	.550**	.114	.337*	.506**	.395**	.158	-.104	-.059	.047	.213	.370**	.142	.465**
	Sig. (2- tailed)	.544	.012	.366	.004		.190	.054	.039	.000	.415	.014	.000	.003	.257	.460	.673	.741	.125	.006	.310	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
PI6	Pearson Correlation	.213	.052	.284*	.419**	.183	1	.433**	.083	.017	.247	.213	.319*	.192	-.155	.095	.135	.527**	.416**	.483**	.387**	.468**
	Sig. (2- tailed)	.125	.713	.039	.002	.190		.001	.556	.904	.074	.126	.020	.168	.269	.500	.333	.000	.002	.000	.004	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
PI7	Pearson Correlation	-.010	.353**	.135	.161	.267	.433**	1	.252	.138	.078	.232	.306*	.322*	-.086	.028	-.287	.326*	.132	.174	.266	.382**
	Sig. (2- tailed)	.941	.009	.334	.248	.054	.001		.069	.325	.580	.095	.026	.019	.542	.841	.037	.017	.346	.212	.054	.005
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
PI8	Pearson Correlation	.303*	.305*	.339*	.273*	.284*	.083	.252	1	.556**	.302*	.432**	.632**	.638**	.295*	.515**	.216	.532**	.419**	.346*	.325*	.712**
	Sig. (2- tailed)	.027	.026	.013	.048	.039	.556	.069		.000	.028	.001	.000	.000	.032	.000	.120	.000	.002	.011	.018	.000

P118	Pearson Correlation	.557**	.012	.557**	.543**	.213	.416**	.132	.419**	.374**	.301*	.409**	.501**	.566**	-.092	.337*	.510**	.681**	1	.648**	.758**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.935	.000	.000	.125	.002	.346	.002	.006	.028	.002	.000	.000	.511	.014	.000	.000		.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P119	Pearson Correlation	.348*	.282*	.368**	.644**	.370**	.483**	.174	.346*	.342*	.267	.383**	.622**	.542**	-.076	.225	.231	.523**	.648**	1	.507**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.011	.041	.007	.000	.006	.000	.212	.011	.012	.053	.005	.000	.000	.589	.106	.096	.000	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P120	Pearson Correlation	.545**	.081	.480**	.432**	.142	.387**	.266	.325*	.285*	.217	.385**	.292*	.407**	.044	.288*	.280*	.476**	.758**	.507**	1	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000	.562	.000	.001	.310	.004	.054	.018	.039	.119	.004	.034	.003	.754	.037	.042	.000	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P_1	Pearson Correlation	.559**	.461**	.588**	.591**	.465**	.468**	.382**	.712**	.590**	.502**	.702**	.748**	.729**	.182	.573**	.436**	.681**	.742**	.698**	.648**	1
rnal	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.192	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

2. Variabel kesesuaian kompensasi

Correlations

	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	Kompensasi
KK1 Pearson Correlation	1	.471**	-.328*	.741**	.571**	.471**	.425**	.318*	-.143	.425**	.288*	.021	.134	.096	.188	.650**
Sig. (2-tailed)		.000	.017	.000	.000	.000	.002	.020	.306	.001	.036	.883	.340	.496	.178	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
KK2 Pearson Correlation	.471**	1	-.082	.348*	.614**	.358**	.222	.289*	.308*	.280*	.616**	.089	.297*	.437**	.437**	.751**
Sig. (2-tailed)	.000		.559	.011	.000	.008	.110	.036	.025	.042	.000	.524	.031	.001	.001	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
KK3 Pearson Correlation	-.328*	-.082	1	-.328*	-.374**	-.226	-.477**	-.252	.290*	-.251	-.072	.115	.195	.207	.323*	-.068
Sig. (2-tailed)	.017	.559		.016	.006	.103	.000	.068	.035	.070	.608	.412	.162	.137	.018	.630
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
KK4 Pearson Correlation	.741**	.348*	-.328*	1	.702**	.656**	.538**	.465**	-.405**	.463**	.226	-.237	-.079	-.198	-.131	.549**
Sig. (2-tailed)	.000	.011	.016		.000	.000	.000	.000	.003	.000	.103	.087	.573	.156	.350	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
KK5 Pearson Correlation	.571**	.614**	-.374**	.702**	1	.469**	.354**	.382**	-.084	.249	.438**	-.252	.015	-.008	.070	.580**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.000		.000	.009	.005	.551	.072	.001	.069	.915	.955	.619	.000

N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
KK6 Pearson Correlation	.471**	.358**	-.226	.656**	.469**	1	.581**	.331*	-.202	.361**	.304*	-.107	.144	.058	.038	.599**
Sig. (2-tailed)	.000	.008	.103	.000	.000		.000	.016	.148	.008	.027	.444	.304	.681	.789	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
KK7 Pearson Correlation	.425**	.222	-.477**	.538**	.354**	.581**	1	.327*	-.133	.412**	.210	-.164	.033	-.026	-.039	.471**
Sig. (2-tailed)	.002	.110	.000	.000	.009	.000		.017	.344	.002	.132	.241	.817	.854	.780	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
KK8 Pearson Correlation	.318*	.289*	-.252	.465**	.382**	.331*	.327*	1	-.216	.418**	.095	.023	-.099	-.164	-.205	.379**
Sig. (2-tailed)	.020	.036	.068	.000	.005	.016	.017		.121	.002	.500	.870	.479	.240	.140	.005
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
KK9 Pearson Correlation	-.143	.308*	.290*	-.405**	-.084	-.202	-.133	-.216	1	-.021	.439**	.300*	.390**	.501**	.666**	.315*
Sig. (2-tailed)	.306	.025	.035	.003	.551	.148	.344	.121		.882	.001	.029	.004	.000	.000	.021
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
KK10 Pearson Correlation	.425**	.280*	-.251	.463**	.249	.361**	.412**	.418**	-.021	1	.601**	.213	.293*	.190	-.031	.623**
Sig. (2-tailed)	.001	.042	.070	.000	.072	.008	.002	.002	.882		.000	.125	.033	.174	.824	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
KK11 Pearson Correlation	.288*	.616**	-.072	.226	.438**	.304*	.210	.095	.439**	.601**	1	.184	.432**	.501**	.456**	.749**
Sig. (2-tailed)	.036	.000	.608	.103	.001	.027	.132	.500	.001	.000		.187	.001	.000	.001	.000

N		53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
KK1 2	Pearson	.021	.089	.115	-.237	-.252	-.107	-.164	.023	.300*	.213	.184	1	.508**	.494**	.221	.293*
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.883	.524	.412	.087	.069	.444	.241	.870	.029	.125	.187		.000	.000	.112	.033
N		53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
KK1 3	Pearson	.134	.297*	.195	-.079	.015	.144	.033	-.099	.390**	.293*	.432**	.508**	1	.696**	.380**	.548**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.340	.031	.162	.573	.915	.304	.817	.479	.004	.033	.001	.000		.000	.005	.000
N		53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
KK1 4	Pearson	.096	.437**	.207	-.198	-.008	.058	-.026	-.164	.501**	.190	.501**	.494**	.696**	1	.650**	.555**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.496	.001	.137	.156	.955	.681	.854	.240	.000	.174	.000	.000	.000		.000	.000
N		53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
KK1 5	Pearson	.188	.437**	.323*	-.131	.070	.038	-.039	-.205	.666**	-.031	.456**	.221	.380**	.650**	1	.503**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.178	.001	.018	.350	.619	.789	.780	.140	.000	.824	.001	.112	.005	.000		.000
N		53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Koms asi	Pearson	.650**	.751**	-.068	.549**	.580**	.599**	.471**	.379**	.315*	.623**	.749**	.293*	.548**	.555**	.503**	1
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.630	.000	.000	.000	.000	.005	.021	.000	.000	.033	.000	.000	.000	
N		53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

3. Variabel perilaku etis

Correlations

	PE1	PE2	PE3	PE4	PE5	PE6	PE7	PE8	PE9	PE10	PE11	PE12	PE13	PE14	Perilaku _Etis
PE1 Pearson Correlation	1	.819**	.831**	.630**	.528**	.189	.228	.529**	.616**	.560**	.649**	.492**	.417**	.255	.696**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.176	.100	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.066	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
PE2 Pearson Correlation	.819**	1	.819**	.603**	.671**	.481**	.501**	.580**	.676**	.712**	.810**	.633**	.458**	.364**	.838**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.007	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
PE3 Pearson Correlation	.831**	.819**	1	.550**	.695**	.314*	.342*	.616**	.703**	.649**	.738**	.661**	.417**	.332*	.787**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.022	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.015	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
PE4 Pearson Correlation	.630**	.603**	.550**	1	.712**	.184	.270	.614**	.696**	.488**	.488**	.550**	.293*	.271*	.668**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.187	.051	.000	.000	.000	.000	.000	.033	.049	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
PE5 Pearson Correlation	.528**	.671**	.695**	.712**	1	.465**	.506**	.708**	.794**	.617**	.617**	.778**	.315*	.419**	.817**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.022	.002	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
PE6	Pearson Correlation	.189	.481**	.314*	.184	.465**	1	.884**	.436**	.501**	.339*	.405**	.563**	.449**	.599**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.176	.000	.022	.187	.000		.000	.001	.000	.013	.003	.000	.001	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
PE7	Pearson Correlation	.228	.501**	.342*	.270	.506**	.884**	1	.528**	.528**	.479**	.479**	.685**	.473**	.627**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.100	.000	.012	.051	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
PE8	Pearson Correlation	.529**	.580**	.616**	.614**	.708**	.436**	.528**	1	.910**	.702**	.610**	.790**	.334*	.549**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.015	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
PE9	Pearson Correlation	.616**	.676**	.703**	.696**	.794**	.501**	.528**	.910**	1	.702**	.702**	.790**	.334*	.469**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.015	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
PE10	Pearson Correlation	.560**	.712**	.649**	.488**	.617**	.339*	.479**	.702**	.702**	1	.907**	.738**	.442**	.370**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.006	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
PE11	Pearson Correlation	.649**	.810**	.738**	.488**	.617**	.405**	.479**	.610**	.702**	.907**	1	.738**	.534**	.452**	.835**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
PE1	Pearson															
2	Correlation	.492**	.633**	.661**	.550**	.778**	.563**	.685**	.790**	.790**	.738**	.738**	1	.505**	.642**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
PE1	Pearson															
3	Correlation	.417**	.458**	.417**	.293*	.315*	.449**	.473**	.334*	.334*	.442**	.534**	.505**	1	.713**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.002	.033	.022	.001	.000	.015	.015	.001	.000	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
PE1	Pearson															
4	Correlation	.255	.364**	.332*	.271*	.419**	.599**	.627**	.549**	.469**	.370**	.452**	.642**	.713**	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.066	.007	.015	.049	.002	.000	.000	.000	.000	.006	.001	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Peril	Pearson															
aku_	Correlation	.696**	.838**	.787**	.668**	.817**	.672**	.737**	.823**	.870**	.795**	.835**	.892**	.626**	.675**	1
Etis	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

البحر الاستاذي

4. Variabel whistleblowing system

Correlations

	WS1	WS2	WS3	WS4	WS5	WS6	WS7	WS8	WS9	WS10	WS11	Whistleblowing
WS1 Pearson Correlation	1	.927**	.375**	.590**	-.511**	-.397**	.034	-.514**	.092	-.323*	.270	.144
Sig. (2-tailed)		.000	.006	.000	.000	.003	.811	.000	.513	.018	.050	.305
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
WS2 Pearson Correlation	.927**	1	.291*	.521**	-.500**	-.415**	.185	-.526**	.116	-.327*	.308*	.136
Sig. (2-tailed)	.000		.035	.000	.000	.002	.186	.000	.409	.017	.025	.333
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
WS3 Pearson Correlation	.375**	.291*	1	.315*	.121	.346*	.200	.178	.355**	.150	.294*	.715**
Sig. (2-tailed)	.006	.035		.022	.386	.011	.151	.201	.009	.284	.032	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
WS4 Pearson Correlation	.590**	.521**	.315*	1	-.647**	-.195	.200	-.516**	.254	-.354**	.333*	.079
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022		.000	.161	.151	.000	.067	.009	.015	.575
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
WS5 Pearson Correlation	-.511**	-.500**	.121	-.647**	1	.551**	-.055	.670**	-.064	.522**	-.313*	.420**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.386	.000		.000	.697	.000	.647	.000	.023	.002

N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
WS6 Pearson												
Correlation	-.397**	-.415**	.346*	-.195	.551**	1	.468**	.697**	.141	.688**	-.211	.695**
Sig. (2-tailed)	.003	.002	.011	.161	.000		.000	.000	.314	.000	.129	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
WS7 Pearson												
Correlation	.034	.185	.200	.200	-.055	.468**	1	.077	.028	.258	.228	.448**
Sig. (2-tailed)	.811	.186	.151	.151	.697	.000		.582	.840	.062	.100	.001
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
WS8 Pearson												
Correlation	-.514**	-.526**	.178	-.516**	.670**	.697**	.077	1	.282*	.691**	-.187	.613**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.201	.000	.000	.000	.582		.041	.000	.180	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
WS9 Pearson												
Correlation	.092	.116	.355**	.254	-.064	.141	.028	.282*	1	-.021	.461**	.470**
Sig. (2-tailed)	.513	.409	.009	.067	.647	.314	.840	.041		.879	.001	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
WS10 Pearson												
Correlation	-.323*	-.327*	.150	-.354**	.522**	.688**	.258	.691**	-.021	1	-.425**	.602**
Sig. (2-tailed)	.018	.017	.284	.009	.000	.000	.062	.000	.879		.001	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
WS11 Pearson												
Correlation	.270	.308*	.294*	.333*	-.313*	-.211	.228	-.187	.461**	-.425**	1	.175
Sig. (2-tailed)	.050	.025	.032	.015	.023	.129	.100	.180	.001	.001		.209

N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Whistleblowing												
Pearson Correlation	.144	.136	.715**	.079	.420**	.695**	.448**	.613**	.470**	.602**	.175	1
Sig. (2-tailed)	.305	.333	.000	.575	.002	.000	.001	.000	.000	.000	.209	
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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



F12	Pearson Correlation	.213	.392**	.491**	.358**	.205	.333*	.115	.538**	-.266	-.170	.579**	1	.800**	.475**
	Sig. (2-tailed)	.126	.004	.000	.008	.142	.015	.413	.000	.054	.223	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
F13	Pearson Correlation	.340*	.363**	.614**	.336*	.220	.403**	.207	.367**	-.232	-.259	.536**	.800**	1	.497**
	Sig. (2-tailed)	.013	.008	.000	.014	.113	.003	.137	.007	.094	.061	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Fraud	Pearson Correlation	.632**	.771**	.767**	.684**	.682**	.657**	.733**	.711**	.256	.560**	.540**	.475**	.497**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.064	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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



B. Uji reliabilitas

1. Variabel sistem pengendalian internal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	19

2. Variabel kesesuaian kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	14

3. Variabel perilaku etis

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	14

4. Variabel *whistleblowing system*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	7

5. Variabel pencegahan *fraud*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	12

Lampiran 6
Analisis statistik deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Sistem Pengendalian Internal (X1)	53	51	76	60.77	.810	5.899
Kesesuaian Kompensasi (X2)	53	22	46	37.11	.656	4.774
Perilaku Etis (X3)	53	36	56	45.06	.734	5.347
Whistleblowing System (X4)	53	14	26	19.58	.360	2.620
Pencegahan Fraud (Y)	53	28	48	36.28	.500	3.639
Valid N (listwise)	53					

Lampiran 7

Uji asumsi klasik

A. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96835728
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.092
	Negative	-.154
Test Statistic		.154
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.146
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

B. Uji multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1	(Constant)	-10.375			4.680	
	Sistem Pengendalian Internal (X1)	.318	.070	.516	4.535	.000	.471 2.123
	Kesesuaian Kompensasi (X2)	.059	.060	.077	.984	.330	.996 1.004
	Perilaku Etis (X3)	.244	.080	.359	3.071	.004	.446 2.243
	Whistleblowing System (X4)	.721	.115	.519	6.298	.000	.897 1.115

a. Dependent Variable: Pencegahan Fraud (Y)

C. Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.486	2.803		-.173	.863
	Sistem Pengendalian Internal (X1)	-.026	.042	-.129	-.625	.535
	Kesesuaian Kompensasi (X2)	.012	.036	.047	.331	.742
	Perilaku Etis (X3)	.061	.048	.269	1.271	.210
	Whistleblowing System (X4)	.023	.069	.051	.341	.734

a. Dependent Variable: Abs_RES

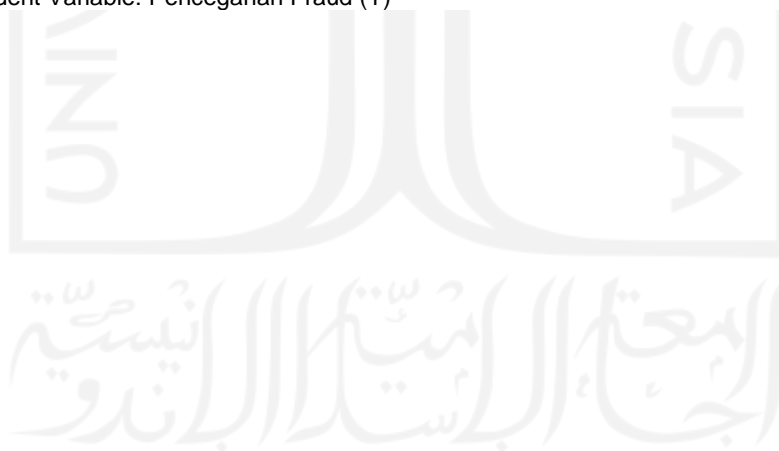
Lampiran 8

Analisis regresi linear berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.375	4.680		-2.217	.031
	Sistem Pengendalian Internal (X1)	.318	.070	.516	4.535	.000
	Kesesuaian Kompensasi (X2)	.059	.060	.077	.984	.330
	Perilaku Etis (X3)	.244	.080	.359	3.071	.004
	Whistleblowing System (X4)	.721	.115	.519	6.298	.000

a. Dependent Variable: Pencegahan Fraud (Y)



Lampiran 9

Uji hipotesis

A. Uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.683	2.049

a. Predictors: (Constant), Whistleblowing System (X4), Kesesuaian Kompensasi (X2), Sistem Pengendalian Internal (X1), Perilaku Etis (X3)

b. Dependent Variable: Pencegahan Fraud (Y)

B. Uji hipotesis kelayakan model (uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	487.284	4	121.821	29.024	.000 ^b
	Residual	201.470	48	4.197		
	Total	688.755	52			

a. Dependent Variable: Pencegahan Fraud (Y)

b. Predictors: (Constant), Whistleblowing System (X4), Kesesuaian Kompensasi (X2), Sistem Pengendalian Internal (X1), Perilaku Etis (X3)

C. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-10.375	4.680		-2.217	.031
Sistem Pengendalian Internal (X1)	.318	.070	.516	4.535	.000
Kesesuaian Kompensasi (X2)	.059	.060	.077	.984	.330
Perilaku Etis (X3)	.244	.080	.359	3.071	.004
Whistleblowing System (X4)	.721	.115	.519	6.298	.000

a. Dependent Variable: Pencegahan Fraud (Y)

