DETERMINAN KECENDERUNGAN TINDAKAN KECURANGAN DI INDUSTRI KEUANGAN DAN PERBANKAN INDONESIA

Diajukan Oleh
Kurniawan
22919043

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2025

DETERMINAN KECENDERUNGAN TINDAKAN KECURANGAN DI INDUSTRI KEUANGAN DAN PERBANKAN INDONESIA

Tesis S-2
Program Magister Akuntansi



Diajukan Oleh
Kurniawan
22919043

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya:

Nama : Kurniawan, S.Ak

No. Mahasiswa : 22919043

Menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apa pun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 07 Februari 2025



Kurniawan

HALAMAN PENGESAHAN

Yogyakarta, _____

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Kamis tanggal 6 Maret 2025 Program Studi Akuntansi Program Magister, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

KURNIAWAN

No. Mhs. : 22919043

Konsentrasi : Audit Forensik

Dengan Judul:

DETERMINAN KECENDERUNGAN TINDAKAN KECURANGAN DI INDUSTRI KEUANGAN DAN PERBANKAN DI INDONESIA

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,

maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I	Penguji II
Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.	Dr. Mahmudi, S.E., M.Si.

Mengetahui

Ketua Program Studi,

Ariet Rahman, S.E., S.I.P., M.Com., Ph.D.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahi rabb al-‘alamin. Puji syukur kehadirat Allah Swt. Yang Maha Pengasih dan Penyayang. Shalawat serta salam kepada Rasulullah Muhammad Saw. yang telah menyebarkan agama kasih sayang universal (rahmatan lil ‘alamin). Dengan izin dan pertolongan dari Allah Swt. akhirnya tesis ini dapat terselesaikan dengan lancar. Dalam proses penulisan tesis ini tentu banyak pihak yang telah membantu dan terlibat baik secara langsung maupun tidak. Penulis berdoa semoga Allah Swt. memberikan balasan yang setimpal kepada mereka semua dan mudah-mudahan menjadi amal salih yang bermanfaat bagi agama dan bangsa. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Bapak Prof. Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D** selaku dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Sekaligus dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis menyelesaikan tesis ini. Terima kasih Bapak, atas semua ilmu yang diberikan.
2. **Bapak Dekar Urumsah, S.E., S.Si., M.Com(IS)., Ph.D** selaku ketua jurusan Akuntansi.
3. **Bapak Arief Rahman, S.E., S.I.P., M.Com., Ph.D** selaku ketua Program Studi Magister Akuntansi.
4. **Bapak Dr. Mahmudi, S.E.,M.Si** selaku dosen penguji dalam memberikan arahan dalam penulisan tesis ini.
5. Para dosen dan guru besar yang telah memberikan ilmu-ilmu yang sangat berharga.

6. Kedua orang tua, adik-adik dan keluarga besar yang senantiasa memberi motivasi.
7. Teman-teman program studi magister akuntansi yang telah berbagi ilmu melalui diskusi dan meluangkan waktu untuk berbagi pengalaman dalam persahabatan yang erat.
8. Semua pihak yang berjasa dalam proses penelitian ini, namun penulis tidak bisa menyebutkan satu per satu dalam kesempatan yang terbatas ini.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa tesis ini tidak sempurna dan masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak untuk memperbaiki kekurangan yang ada. Penulis berharap semoga penelitian ini bermanfaat bagi agama dan bangsa. Amin

Yogyakarta, 07 Februari 2025



Kurniawan

HALAMAN PERSEMBAHAN



Karya ini saya persembahkan untuk:

Ibuku tercinta Hj. Darmawati,

Ayahku tercinta H. Ambo Ewang,

Adik-adiku tersayang,

Dan keluarga besar serta sehabat-sehabatku.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME iii
HALAMAN PERSETUJUAN iv
BERITA ACARA UJIAN TESIS v
KATA PENGANTAR vi
HALAMAN PERSEMBAHAN viii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv
ABSTRAK xv
ABSTRACT xvi
BAB I Pendahuluan 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 7
1.3. Tujuan Penelitian 8
1.4. Manfaat Penelitian 8
1.4.1. Manfaat Teoritis 8
1.4.2. Manfaat Praktis 9
1.5. Sistematika Penelitian. 10
BAB II Kajian Pustaka 11
2.1. Landasan Teori 11
2.1.1. *Agency Theory* 11
2.1.2. Kecenderungan Tindakan Kecurangan 12
2.1.3. *Whistleblowing System* 13

2.1.4. Kesesuaian Kompensasi 14
2.1.5. Kompetensi 14
2.1.6. Nilai Etika 15
2.2. Penelitian Terdahulu 16
2.3. Kerangka Penelitian 17
2.4. Pengembangan Hipotesis 17
2.4.1. *Wistleblowing System* dan Kecenderungan Tindakan Kecurangan 17
2.4.2. Kesesuaian Kompensasi dan Kecenderungan Tindakan Kecurangan 18
2.4.3. Kompentensi dan Kecenderungan Tindakan Kecurangan 20
2.4.4. Nilai Etika, *Wistleblowing System* dan Kecenderungan Tindakan Kecurangan 21
2.4.5. Nilai Etika, Kesesuaian Kompensasi dan Kecenderungan Tindakan Kecurangan 23
2.4.6. Nilai Etika, Kompentensi dan Kecenderungan Tindakan Kecurangan 24
BAB III METODE PENELITIAN 26
3.1. Desain Penelitian 26
3.2. Populasi, Sampel dan Metode Pengumpulan Data 27
3.2.1. Populasi dan Sampel 27
3.2.2. Metode Pengumpulan Data 28
3.3. Variabel Penelitian 29
3.3.1. Kecenderungan tindakan Kecurangan 29
3.3.2. Whistleblowing System 30
3.3.3. Kesesuaian Kompensasi 31
3.3.4. Kompetensi 32
3.3.5. Nilai Etika 33
3.4. Pengujian Hipotesis 34
3.5. Teknik Analisis data 35
3.5.1. Model Measurement (*Outer Model*) 36

3.5.2. Model Struktrural (*Inner Model*) 38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 40
4.1. Gambaran Umum Responden 40
4.2. Model Analisis 42
4.3. Analisis Data 43
4.3.1. Evaluasi Inner Model (*Measurement Model)* 43
4.3.2. Evaluasi Outer Model (*Structural Model)* 52
4.4. Pembahasan 57
4.4.1. Pengaruh *Whistleblowing System* terhadap Kecenderungan Tindakan Kecurangan 57
4.4.2. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Tindakan Kecurangan 59
4.4.3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kecenderungan Tindakan Kecurangan 61
4.4.4. Pengaruh *Whistleblowing System* terhadap Kecenderungan Tindakan Kecurangan Di Moderasi oleh Nilai Etika 62
4.4.5. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Tindakan Kecurangan Di Moderasi oleh Nilai Etika 64
4.4.6. Pengaruh Kompetensi terhadap Kecenderungan Tindakan Kecurangan Di Moderasi oleh Nilai Etika 66
BAB V Kesimpulan, Saran dan Keterbatasan 68
5.1. Kesimpulan Penelitian 68
5.2. Saran Penelitian 69
5.3. Keterbatasan Penelitian 71
Daftar Pustaka 72
LAMPIRAN-LAMPIRAN 77

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu 16

Tabel III. 1 Item Pertanyaan Kecenderungan Tindakan Kecurangan 30

Tabel III. 2 Item Pertanyaan Whistleblowing System 31

Tabel III. 3 Item Pertanyaan Variabel Kesesuaian Kompensasi 32

Tabel III. 4 Item Pertanyaan Variabel Kompetensi 33

Tabel III. 5 Item Pertanyaan Variabel Nilai Etika 34

Tabel IV. 1 Deskripsi Responden Penelitian 40

Tabel IV. 2 Hasil Loading Factor 44

Tabel IV. 3 Nilai Hasil Average Variance Extracted (AVE) 46

Tabel IV. 4 Heterotrait monotrait ratio 48

Tabel IV. 5 Hasil Uji Reliabilitas 50

Tabel IV. 6 Hasil Uji R-Square 52

Tabel IV. 7 Hasil Uji Path Coefficient 53

Tabel IV. 8 Hasil Pengujian Hipotesis 55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Tren Korupsi di Indonesia 5

Gambar 1. 2 Korupsi Sektor Perbankan Keuangan lainnya 6

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual 17

Gambar 4. 1 Demografis Responden 41

Gambar 4.2 Path Diagram Awal Penelitian 42

Gambar 4. 3 Model Struktural Akhir 51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	78
Lampiran 2 Pengantar Bimbingan Tesis	82
Lampiran 3 Surat Riset Penelitian	83
Lampiran 4 Outer Loading	89
Lampiran 5 Construct reliability	90
Lampiran 6 Heterotrait monotrait ratio	90
Lampiran 7 R Square	90
Lampiran 8 Path Coefficients	90
Lampiran 9 PLS Predict	91
Lampiran 10 Model Awal	91
Lampiran 11 Model Akhir	91
Lampiran 12 Tabulasi Data Kuesioner	92

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris berbagai faktor potensial yang mempengaruhi kecenderungan Tindakan kecurangan di Industri Keuangan dan Perbankan. Kecurangan merupakan bahaya yang selalu mengancam dunia bisnis maupun non-bisnis. Oleh karena itu, peneliti termotivasi untuk meneliti faktor yang mempengaruhi seseorang melakukan kecurangan yaitu *whistleblowing system,* kesesuaian kompensasi, dan kompetensi, selain itu juga menguji secara empiris nilai etika sebagai moderasi. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data yang diperluhkan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan Keuangan dan Perbankan di Indonesia. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 202 responden. Metode pengumpulan data yaitu *snowball sampling.* Alat analisis data yang digunakan yaitu *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa *whistleblowing system* dan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan tindakan kecurangan, sedangkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan tindakan kecurangan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa nilai etika memperkuat hubungan antara kesesuaian kompensasi dan kompetensi terhadap kecenderungan tindakan kecurangan, sedangkan nilai etika memperlemah hubungan antara *whistleblowing system* dan kecenderungan tindakan kecurangan.

Keywords : kecurangan, *whistleblowing system,* nilai etika, kompensasi, kompetensi

ABSTRACT

This research aims to empirically test various potential factors that influence the tendency to commit fraud. Fraud is a danger that always threatens the business and non-business worlds. Therefore, researchers are motivated to examine several factors that are suspected of influencing someone to commit fraud, namely the whistleblowing system, compensation suitability, and competence in addition to empirically testing ethical values as moderation. To obtain the necessary data, this study uses primary data using a questionnaire. The population in this study were employees in Finance and Banking companies in Indonesia. The number of samples in this study was 202 respondents. The data collection method was Snowball Sampling. The data analysis used was PLS-SEM. Based on the test results, it was found that a whistleblowing system with compensation suitability had a negative effect on the tendency for fraudulent acts, while competence had no effect on the tendency for fraudulent acts. This research also reveals that ethical values strengthen the relationship between the suitability of compensation and competence and the tendency for fraudulent acts, while ethical values weaken the relationship between the whistleblowing system and the tendency for fraudulent acts.

Keywords: fraud; whistleblowing system; ethical values; compensation, competence.

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

BAB I
Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Sektor industri perbankan dan keuangan memiliki peran fundamental dalam perekonomian. Sektor industri perbankan dan keuangan ini menghimpun dan menyalurkan dana. Selain itu, peranan sektor perbankan untuk menunjang pelaksanaan pembangunan nasional, dalam rangka meningkatkan pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya, pertumbuhan ekonomi, dan stabilisasi nasional kearah peningkatan kesejahteraan rakyat banyak (Labetubu *et al*., 2020). Melihat betapa berperan penting sektor perbankan dan keuangan, namun paling rentan terjadinya tindakan kecurangan. Kecurangan masih menjadi musuh utama bagi suatu instansi maupun perusahaan yang dapat menyebabkan masalah finansial maupun non-finansial (OJK, 2016). Pada dasarnya, dapat dibagi dua tipe kecurangan yang terjadi di suatu instansi ataupun perusahaan, yaitu eksternal dan internal. Kecurangan eksternal adalah kecurangan yang dilakukan oleh pihak luar terhadap perusahaan, sedangkan kecurangan internal adalah tindakan tidak legal dari karyawan, manajer, dan eksekutif terhadap perusahaan (Daniel *et al*., 2023).

Kecurangan merupakan bahaya yang berpotensi mengancam dunia bisnis maupun entitas. Menurut hasil penelitian dari *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)*, setiap tahun rata-rata 5% dari pendapatan organisasi menjadi korban kecurangan. Kecurangan didefinisikan sebagai tindakan menggunakan keahlian oleh seorang individu untuk memperoleh

keuntungan dari pihak lain dengan cara yang salah (Zimbelman & Alberecht, 2014). Berdasarkan AICPA, kecurangan adalah tindakan tidak sah yang dilakukan dengan maksud untuk menipu dan merugikan orang lain, termasuk manipulasi, pemalsuan, atau penggelapan (Mahsun, 2023).

Secara skematis, ACFE menggambarkan kecurangan dalam bentuk "*fraud tree*," yang mencakup tiga kategori utama: *corruption, asset misappropriation,* dan *fraudulent statements* (Tuanakotta, 2018). Pengambilan aset secara ilegal dianggap sebagai tindakan mencuri uang, baik di kas maupun bank. Di sini, perbedaan antara pengambilan aset dan korupsi melibatkan isu *conflict of interest, bribery, illegal gratuities,* dan *economic extortion*. Hal ini berbeda dari pengertian korupsi yang lebih umum, seperti *asset* atau *revenue understatements.*

Untuk mencegah perilaku menyimpang dan kecurangan, sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) menjadi bagian penting dari sistem pengendalian internal. *Whistleblowing system* merupakan tindakan sukarela untuk mengungkapkan penipuan, yang dianggap sebagai perilaku prososial (Triantoro *et al*., 2020). *Whistleblowing system* bertujuan untuk mengungkap praktik ilegal yang dilakukan oleh anggota organisasi kepada pihak yang dapat melakukan tindakan perbaikan. *Whistleblowing system* berfungsi sebagai mekanisme untuk mendorong individu dalam organisasi melaporkan tindakan kecurangan yang mereka saksikan (Wijayanti *et al*., 2024). Penelitian menunjukkan bahwa *whistleblowing system* yang efektif dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam melaporkan pelanggaran,

yang pada gilirannya dapat mengurangi kejadian kecurangan (Putri *et al*., 2022). Sistem ini bertujuan untuk mengungkap praktik ilegal yang dilakukan oleh anggota organisasi kepada pihak yang dapat melakukan tindakan perbaikan. Penelitian dari (Triantoro *et al*., 2020; Wijayanti *et al*., 2024; Yasa *et al*., 2022) menunjukkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh terhadap Tindakan Kecurangan.

Selain itu, kesesuaian kompensasi menjadi faktor kunci dalam mencegah tindakan kecurangan di dalam perusahaan. Kesesuaian ini merujuk pada kepuasan karyawan terhadap imbalan yang diberikan, baik berupa upah per jam maupun gaji berkala. Dengan kompensasi yang adil, diharapkan karyawan merasa lebih puas dan termotivasi, sehingga mengurangi kecenderungan untuk melakukan kecurangan (Wulandhari *et al*., 2023). Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh pada taraf hidup dan status sosial karyawan, yang selanjutnya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja organisasi (Khasanah & Lastanti, 2022). Kesesuaian kompensasi juga berperan penting dalam mempengaruhi kecenderungan kecurangan. Penelitian menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat mendorong individu untuk terlibat dalam perilaku tidak etis, termasuk kecurangan (Reskino *et al*., 2021). Sebaliknya, kompensasi yang adil dan sesuai dapat mengurangi insentif untuk melakukan kecurangan, karena individu merasa dihargai dan termotivasi untuk berperilaku etis (Aprillia *et al*., 2022). Namun, ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa dalam beberapa kasus, kompensasi yang tinggi justru

dapat meningkatkan kecenderungan kecurangan, terutama jika individu merasa tertekan untuk memenuhi target yang tidak realistis (Lux *et al*., 2022). Menurut penelitian dari (Ayuni, 2022; Azmi *et al*., 2021; Khasanah & Lastanti, 2022; Kurrohman *et al*., 2018; Soehari *et al*., 2018; Wulandhari *et al*., 2023) kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

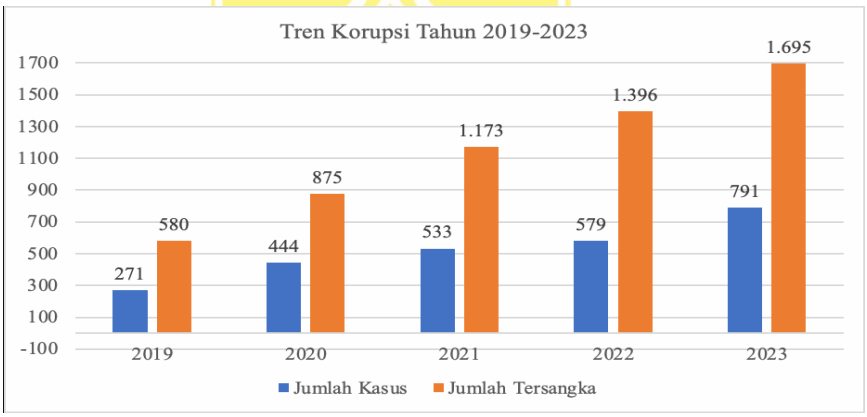
Kompetensi juga menjadi faktor penting dalam konteks kecurangan. Kompetensi mencakup keterampilan, pengetahuan, dan posisi individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan penipuan. Penipuan seringkali dilakukan oleh individu yang memiliki kemampuan dan kedudukan yang tepat untuk menjalankan kecurangan tersebut. Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kompetensi yang tinggi dan pemahaman yang baik tentang etika lebih cenderung untuk melaporkan kecurangan (Citranagari, 2022; Purnamawati, 2018). Selain itu, pelatihan yang tepat dan peningkatan kesadaran tentang pentingnya *whistleblowing system* dapat meningkatkan kemampuan individu untuk mendeteksi dan melaporkan tindakan kecurangan(Peltier-Rivest, 2018; L. Utami *et al*., 2019). Menurut penelitian (Avortri & Agbanyo, 2021; Demetriades & Owusu-Agyei, 2022; Hidajat, 2020; Omukaga, 2020; Sahla & Ardianto, 2023; I. Utami *et al*., 2019) individu yang memiliki tingkat kompetensi tinggi lebih cenderung terlibat dalam tindakan kecurangan.

Nilai etika juga memainkan peran penting dalam mencegah kecurangan. Nilai-nilai etika mengatur perilaku individu dan kelompok, dan

sangat diperlukan dalam konteks manajemen kecurangan. Sebagaimana dinyatakan oleh (Nwanyanwu, 2018), pola perilaku yang berlandaskan etika harus mencerminkan kejujuran dan integritas. Untuk menghindari konflik kepentingan, pedoman etika harus mendasari perilaku akuntan dalam menjalankan tugasnya. Nilai moral yang dipegang oleh akuntan dapat membantu mencegah terjadinya kecurangan akuntansi, seperti salah saji keuangan (Jaijairam, 2018).

Industri keuangan dan perbankan di Indonesia ditengarai mempunyai tingkat kecurangan tinggi. Hal ini dibuktikan dengan beberapa riset berdasarkan kajian dari *Indonesian Corruption Watch* (ICW) tentang tren kasus korupsi di Indonesia dengan mengalami kenaikan. Hasil dapat dilihat pada grafik dibawah ini:

Gambar 1. 1
Tren Korupsi di Indonesia



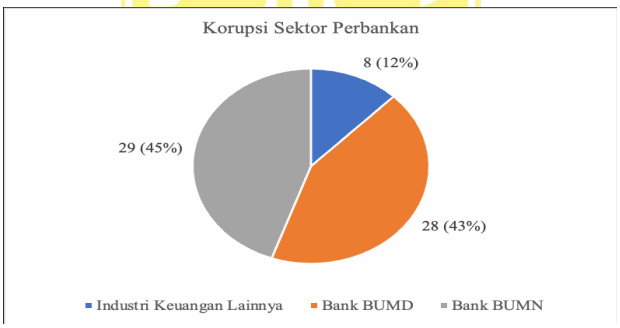
Sumber: ICW 2024

Berdasarkan grafik tersebut dapat dilihat bahwa tren korupsi di indonesia konsisten mengalami kenaikan 5 tahun terakhir. Pada tahun 2023, peningkatan yang terjadi sangat signifikan ketimbang tahun-tahun sebelumnya, baik dari

jumlah kasus maupun tersangka, di mana ditemukan 791 kasus korupsi dan 1.695 orang ditetapkan sebagai tersangka. Berdasarkan riset ACFE Indonesia Chapter, 2020 pihak yang paling dirugikan akibat adanya kecurangan adalah sektor industri keuangan dan perbankan sebesar 41,4% kemudian di pemerintahan 33,9%. Hal tersebut sejalan dengan riset ICW pada tahun 2023, sektor perbankan mengalami peningkatan yang cukup signifikan dibandingkan tahun sebelumnya.

Berdasarkan dari pemantauan, penengakan hukum berhasil menangkap sebanyak 65 kasus korupsi dalam aktivitas di industri keuangan dan perbankan ini, dimana tahun sebelumnya terdapat 35 kasus. Adapun secara rinci terdapat 3 sub sektor yaitu, BUMN, BUMD, dan Lembaga Keuangan lainnya secara rinci dapat dilihat pada diagram dibawah ini:

Gambar 1. 2
Korupsi Sektor Perbankan Keuangan lainnya



Sumber: ICW 2024

Tindakan kecurangan yang masih sangat tinggi yang terjadi baik disektor pemerintahan maupun swasta. Kasus Kecurangan yang dilakukan oleh karyawan Pegadaian kantor cabang Kebayoran Baru di Jakarta Selatan. Karyawan tersebut melakukan tidankan yang tidak amanah dengan melakukan pelanggaran proses pemberian pinjaman gadai kredit cepat aman (KCA).

Kasus tersebut bermula karena adanya temuan dari Tim Audit Internal pada kurun waktu sepetember-desember 2022 yang berpotensi memberikan kerugian negara puluhan miliar (Rahayu & Ika, 2023).

Berbeda dengan dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan nilai etika sebagai pemoderasi untuk mengurangi resiko kecenderugan tindakan kecurangan. Nilai etika memainkan peran kunci dalam membentuk sikap etis individu sehingga karyawan terhindar dari nilai yang tidak etis. Dengan mengintegrasikan nilai etika, *whistleblowing system*, kesesuaian kompensasi, dan kompetensi, sebuah organisasi dapat menciptakan lingkungan yang lebih etis dan mengurangi risiko terjadinya kecurangan

Tingginya kecurangan di industri keuangan dan perbankan tersebut maka perlu dilakukan penelitan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang berpotensi mengakibatkan terjadinya tindakan kecurangan di industri keuangan dan perbankan yang tinggi. Penelitian ini dapat digunakan oleh Pemerintah maupun Perusahaan di industri keuangan dan perbankan bisa membuat kebijakan untuk menekan tindakan kecurangan. Penelitian ini menggunakan variabel penelitian *whistleblowing system*, kesesuaian kompensasi, dan kompetensi serta nilai etika.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latabelakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

a. Apakah *Whistleblowing System* mempengaruhi Kecenderungan Tindakan Kecurangan?

b. Apakah Kesesuain Kompensasi mempengaruhi Kecenderungan Tindakan Kecurangan?

c. Apakah Kompetensi mempengaruhi Kecenderungan Tindakan Kecurangan?

d. Apakah Nilai Etika memoderasi pengaruh *Whistleblowing System* terhadap Kecenderungan Tindakan Kecurangan?

e. Apakah Nilai Etika memoderasi pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Tindakan Kecurangan?

f. Apakah Nilai Etika memoderasi pengaruh Kompetensi terhadap Kecenderungan Tindakan Kecurangan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menguji secara empiris berbagai variabel potensial yang mempengaruhi Kecenderungan Tindakan Kecurangan pada industri perbankan dan keuanganan lainnya dengan menggunakan variabel *Whistleblowing System,* Kesesuaian Kompensasi dan Kompetensi. Selain itu, penelitian ini untuk menguji secara empiris variabel nilai etika dalam memoderasi *Whistleblowing System,* Kesesuaian Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kecenderungan Tindakan Kecurangan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

a. Kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan terkait dengan akuntansi forensik, manajemen, dan etika, khususnya dalam hal

memahami hubungan antara *Whistleblowing System*, Kesesuaian Kompensasi, Kompetensi, dan Kecenderungan Tindakan Kecurangan.

b. Memberikan wawasan baru tentang peran moderasi Nilai Etika dalam mempengaruhi hubungan antara *Whistleblowing System*, Kesesuaian Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kecenderungan Tindakan Kecurangan.

c. Memperkaya literatur akademik tentang pencegahan kecurangan (*fraud*) di lingkungan organisasi dengan meninjau variabel-variabel yang relevan seperti kompensasi, kompetensi, dan nilai etika.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Memberikan panduan kepada manajemen perusahaan tentang pentingnya *Whistleblowing System* dalam mencegah tindakan kecurangan serta bagaimana faktor lain seperti kompensasi dan kompetensi dapat memengaruhi perilaku karyawan.

b. Membantu pengambil kebijakan organisasi dalam merancang strategi kompensasi yang sesuai serta meningkatkan kompetensi karyawan untuk meminimalisir kecenderungan tindakan kecurangan.

c. Memotivasi perusahaan untuk menanamkan nilai-nilai etika yang kuat dalam budaya organisasi guna meningkatkan efektivitas pencegahan kecurangan melalui kebijakan *whistleblowing* dan pengelolaan sumber daya manusia.

d. Menjadi referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan sistem pengawasan dan penerapan nilai etika untuk mengurangi risiko kecurangan di masa depan.

1.5. Sistematika Penelitian.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, hipotesis penelitian, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan populasi dan sampel, sumber data dan metode pengumpulan data, variabel penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang hasil data dan hasil pengujian SEM-PLS yaitu Measurement Model (Outer model) dan Structural Model (Inner model). Pada bab ini juga akan membahas mengenai hasil pengujian yang telah dilakukan tersebut bersama dengan temuan yang ada.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, saran, dan keterbatasan penulis dalam melakukan penelitian ini.

BAB II
Kajian Pustaka

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Agency Theory*

Teori keagenan adalah cabang teori yang mempelajari desain kontrak untuk memotivasi agen rasional untuk bertindak atas nama prinsipal ketika kepentingan agen akan bertentangan dengan kepentingan prinsipal (Scott, 2015). Teori agensi merupakan kerangka konseptual yang mengkaji interaksi antara principal dengan agen. Dalam konteks ini, pemilik perusahaan adalah prinsipal (*principal*), sedangkan manajer atau eksekutif yang dipekerjakan untuk menjalankan perusahaan adalah agen (Lubis, 2019). Teori agensi adalah suatu konsep dalam ilmu ekonomi dan manajemen yang mendeskripsikan hubungan antara pemilik (pemegang saham) perusahaan dengan agen-agen yang dipekerjakan untuk mengelola perusahaan tersebut. Masalah keagenan (*agency problem*) pada awalnya dieksplorasi oleh Ross (1973), Sedangkan eksplorasi teoretis secara mendetail dari teori keagenan pertama kali dinyatakan oleh Jansen & Meckling (1976). Adanya ketimpangan informasi antara prinsipal dengan agen dapat menyebabkan asimetri informasi yang berujung pada moral hazard (Scott, 2015).

Teori agensi mengatasi masalah yang muncul dalam situasi dimana pemegang saham (pemilik) ingin mencapai tujuan mereka, sedangkan manajer atau agen mungkin memiliki insentif yang berbeda atau konflik kepentingan dengan pemilik. Teori agensi berusaha untuk mengidentifikasi

solusi untuk mencegah dan membatasi Kecenderungan agen untuk melakukan tindakan kecurangan dengan mengembangkan mekanisme pengawasan yang efektif agar manajer dan agen bertindak sesuai dengan kepentingan pemilik perusahaan. Beberapa solusi yang sering diajukan termasuk insentif berbasis kinerja, kontrak kontribusi, komite direksi yang independen, pemungutan suara pemegang saham, dan lainnya.

2.1.2. Kecenderungan Tindakan Kecurangan

Kecurangan merupakan suatu istilah yang umum, dan mencakup segala macam cara yang dapat digunakan dengan kelihaian tertentu, yang dilakukan oleh individu sehingga memperoleh keuntungan dari pihak lain dengan menggunakan representasi yang salah (Zimbelman, 2014). Tidak ada aturan yang baku dan tetap yang bisa dikeluarkan sebagai proposisi umum dalam mendefinisikan kecurangan, termaksud kejutan, tipu muslihat, ataupun cara yang licik dan tidak wajar yang digunakan untuk melakukan penipuan. Batasan satu-satunya dalam mendefinisikan kecurangan adalah hal-hal yang membatasi ketidakjujuran manusia.

Kecurangan adalah suatu tindakan yang sengaja dan menipu yang dilakukan untuk memperoleh keuntungan yang tidak sah atau untuk merugikan orang lain. Tindakan ini melibatkan pelanggaran hukum, kecurangan, manipulasi informasi, pengelapan dan pemalsuan. Kecurangan bisa dilakukan oleh satu orang atau lebih orang di dalam atau di luar organisasi, dan berdampak pada kerugian finansial atau kerusakan reputasi bagi orang atau organisasi yang menjadi korban (Mahsun, 2023).

Menurut ACFE terdapat 3 tipe kecurangan yaitu *asset misappropriation, corruption,* dan *financial statement fraud.*

2.1.3. *Whistleblowing System*

Whistleblowing adalah tindakan yang dilakukan oleh sesorang atau beberapa orang karyawan untuk membocorkan kecurangan entah yang dilakukan oleh perusahaan atau atasannya kepada pihak lain. *Whistleblowing System* umumnya menyakut kecurangan tertentu yang merugikan baik perusahaan sendiri maupun pihak lain, dan yang kalau dibongkar memang akan mempunyai dampak yang merugikan perusahaan, paling kurang merusak nama baik perusahaan tersebut (Keraf, 2018).

Whistleblowing system merupakan sebuah mekanisme yang diterapkan dalam sebuah entitas atau organisasi yang memungkinkan karyawan atau anggota organisasi untuk melaporkan kegiatan ilegal, tidak etis, atau pelanggaran hukum yang terjadi dalam organisasi tersebut tanpa takut akan balasan negatif. *Whistleblowing system* dapat kita bedakan menjadi dua macam yaitu *whistleblowing internal* terjadi ketika seorang atau beberapa orang karyawan tahu mengenai kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya kemudian melaporkan kecurangan itu kepada pimpinan perusahaan yang lebih tinggi dan *whistleblowing eksternal* menyangkut kasus dimana seorang pekerja mengetahui kecurangan perusahaannya lalu membocorkannya kepada masyarakat karena dia tahu bawha kecurangan itu akan merugikan masyarakat (Keraf, 2018).

2.1.4. Kesesuaian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan, pegawai, atau pekerja, baik dengan gaji per jam atau reguler yang dirancang dan dikelola oleh departemen SDM (Khasanah & Lastanti, 2022). Kesesuaian kompensasi merupakan sebuah sistem kompensasi dalam organisasi sesuai dengan kebijakan, regulasi, dan standar yang berlaku. Ini mencakup memastikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan hukum, peraturan, dan norma etika yang berlaku, serta sesuai dengan praktik industri dari pasar tenaga kerja. Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berbentuk tunai, barang yang langsung atau tidak langsung diterima oleh karyawan sebagai wujud apresiasi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Pramesti & Wulanditya, 2021).

2.1.5. Kompetensi

Kompetensi berkaitan dengan keterampilan, pengetahuan, kepercayaan diri dan posisi yang dimiliki individu untuk melakukan penipuan. Penipuan tidak mungkin terjadi jika tidak dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kemampuan dan kedudukan yang tepat untuk melakukan setiap detail penipuan tersebut (Sahla & Ardianto, 2023). Auditor adalah orang yang sangat memahami proses akuntansi, termasuk celah-celah untuk melakukan akuntansi kreatif. Kompetensi tersebut dapat dimanfaatkan untuk memanfaatkan peluang melakukan kecurangan.

Kompetensi merujuk pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang memungkinkan seseorang atau sekelompok orang untuk berhasil melakukan tugas atau pekerjaan tertentu. Ini mencakup pemahaman mendalam tentang bidang tertentu dan kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan tersebut secara efektif dalam situasi praktis.

2.1.6. Nilai Etika

Keraf menyatakan bahwa istilah etika dan moralitas sering digunakan secara bersamaan (Sahla & Ardianto, 2023). Etika berasal dari bahasa Yunani “ethos” yang berarti adat istiadat atau kebiasaan, sedangkan moralitas berasal dari bahasa Latin “mos” atau “mores” yang juga berarti adat istiadat atau kebiasaan. Jadi, etika dan moralitas sama-sama mempunyai arti:

> [...] suatu sistem nilai tentang bagaimana seharusnya manusia hidup sebaik-baiknya sebagai manusia yang telah terlembaga dalam suatu adat istiadat yang kemudian diwujudkan dalam suatu pola tingkah laku yang mantap dan diulangi dalam jangka waktu yang lama sebagai suatu kebiasaan (Keraf, 1998 dikutip Sahla & Ardianto 2023; 968).

Seseorang manusia yang tidak memfungsikan dengan sempurna moral yang telah ada dalam diri manusia yang tepatnya berada dalam hati, maka manusia tersebut akan menjadi manusia yang akan selalu melakukan perbuatan atau tindakan-tindakan yang sesat. Dengan demikian, manusia tersebut telah merendahkan martabatnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan tabel tebel penelitian terdahulu:

Tabel II. 1
Penelitian Terdahulu

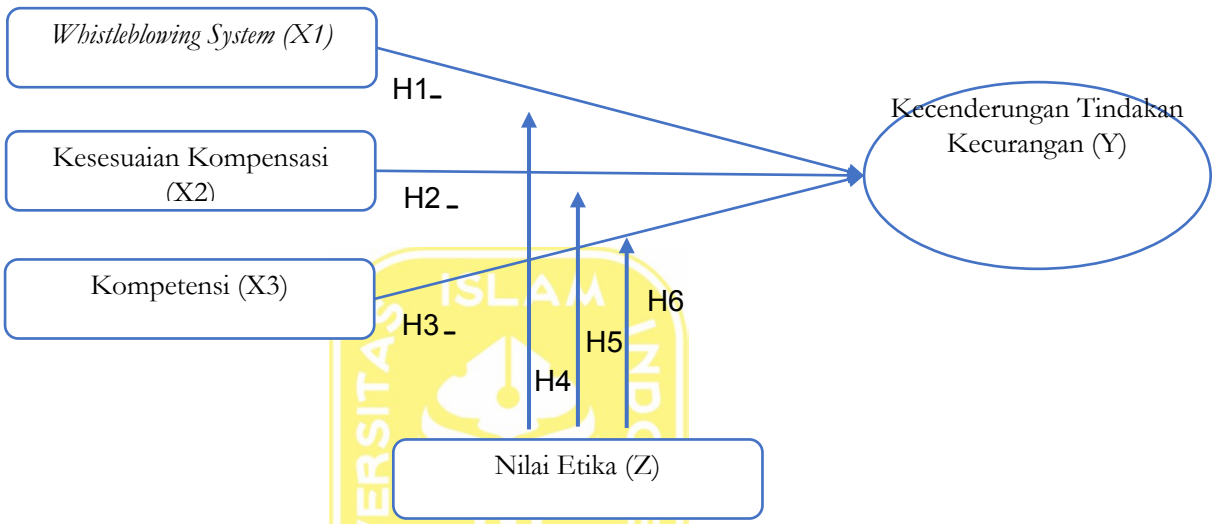
No.	Tahun dan Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Analisis
1.	(Triantoro *et al*., 2020; Wijayanti *et al*., 2024; Yasa *et al*., 2022)	*Whistleblowing System*	Dengan adanya *whistleblowing system* mengurangi niat untuk melakukan kecurangan sehingga berpengaruh langsung terhadap niat untuk melakukan kecurangan
2.	(Fernandhytia & Muslichah, 2020; Jaijairam, 2018; Nwanyanwu, 2018)	Nilai etika	Nilai etika berpengaruh dan menghambat terhadap Kecenderungan kecurangan
3.	(Iheanacho *et al*., 2023; Sahla & Ardianto, 2023)	Kecurangan Pantagon	Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kecedurungan kecurangan
4.	(Ayuni, 2022; Khasanah & Lastanti, 2022; Kurrohman *et al*., 2018)	Kesesuaian Kompensasi	Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh kesesuaian kompensasi secara negatif dan signifikan terhadap Kecenderungan kecurangan.
5.	(Azmi *et al*., 2021; Soehari *et al*., 2018; Wulandhari *et al*., 2023)	Kesesuaian Kompensasi	Penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kecenderungan kecurangan.
6.	(Pramesti & Wulanditya, 2021)	Kesesuaian Kompensasi	Dalam penelitian dapat dilihat bahwa kesesuaian kompensasi tidak berdampak terhadap Kecenderungan seseorang untuk melakukan kecurangan.
7.	(Avortri & Agbanyo, 2021; Demetriades & Owusu-Agyei, 2022; Hidajat, 2020; Omukaga, 2020; Sahla & Ardianto, 2023; I. Utami *et al*., 2019)	Kapabilitis	kemampuan seseorang berpengaruh terhadap kecurangan hal tersebut sejalan dengan teori kecurangan bahwa kemampuan seseorang mempengaruhi tindakan untuk melakukan kecurangan.
8.	(Alfarago *et al*., 2023; Vousinas, 2019)	Kapabilitis	kemampuan tidak berpengaruh terhadap kecurangan

Sumber: Penulis 2024

2.3. Kerangka Penelitian

Kerangka model penelitian ini dibuat untuk mempermudah pembaca dalam memahami determinan kecenderungan tindakan kecurangan dengan nilai etika sebagai variabel moderasi sebagai berikut.

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



Sumber: Penulis 2024

2.4. Pengembangan Hipotesis

2.4.1. *Wistleblowing System* dan Kecenderungan Tindakan Kecurangan

Sistem pelaporan *whistlewblower* adalah mekanisme dimana karyawan atau pihak luar yang memiliki informasi tentang kasus kecurangan atau pelanggaran etika organisasi dapat melaporkannya secara anonim atau terbuka tanpa takut mendapat tindakan balasan dari pihak yang dilaporkan (Mahsun, 2023). Kecurangan terjadi karena lemah sistem pengendalian didalam perusahaan. Selain digunakan untuk melaporkan kecurangan, *whistleblowing* system juga dapat berupa pengawasan

mengecilkan hati individu yang berniat melakukan tindakan atau perilaku tidak etis. Individu akan melakukannya bisa dibilang saling mengawasi tindakan satu sama lain, sehingga membuat individu enggan melakukan penipuan karena kemungkinan lebih besar untuk dilaporkan.

Whistleblowing system merupakan cara mengawasi agen agar tidak melakukan tindakan kecurangan. Semakin lemah atau tidak adanya sistem pengendalian berdampak pada tindakan karyawan untuk melakukan tindakan kecurangan didalam perusahaan. *Whistleblowing system* adalah bagian dari pengendalian internal yang bertujuan untuk mencegah dan memitigasi kecurangan didalam organisasi (Triantoro *et al*., 2020). Menurut penelitian dari (Triantoro *et al*., 2020; Wijayanti *et al*., 2024; Yasa *et al*., 2022) dengan adanya *whistleblowing system* mengurangi niat untuk melakukan kecurangan sehingga berpengaruh langsung terhadap niat untuk melakukan kecurangan. Berdasarkan potensi tersebut maka diajukan hipotesis yang menyatakan bahwa:

H1: *Whistleblowing system* berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan Tindakan Kecurangan

2.4.2. Kesesuaian Kompensasi dan Kecenderungan Tindakan Kecurangan

Kesesuaian kompensasi yakni balas jasa yang diberikan oleh organisasi untuk karyawan, yang bisa berbentuk finansial maupun non finansial dalam periode yang tetap (Ayuni, 2022). Dalam teori agensi salah satu bentuk mengendalikan agen yaitu dengan cara sistem kompensasi ke agen. Kesesuaian kompensasi merupakan rasa puas terhadap hasil yang

diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya atau imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan baik berupa pemberian gaji ataupun upah. Pemberian kompensasi yang diberikan kepada agen secara tunai, saham, opsi, dan komponen lain dalam gaji (Scott, 2015). Dengan sistem pengajian menggunakan lembaran saham maka karyawan merasa memiliki perusahaan tersebut sehingga niat untuk melakukan tindakan kecurangan dapat diminimalisir.

Kesesuaian kompensasi yang tinggi, manajer lebih merasa dihargai dan adil, sehingga mereka memiliki insentif lebih redah untuk melakukan Tindakan kecurangan. Dengan demikian, kompensasi yang sesuai dapat mengurangi konfilik kepentingan agen dan principal. Semakin sesuai kompensasi yang diperoleh oleh karyawan, semakin bahagia dan dihargai oleh instansi sehingga meningkatkan loyalitas terhadap pekerjaannya. Menurut penelitian dari (Ayuni, 2022; Khasanah & Lastanti, 2022) menyatakan bahwa hal kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan seseorang dalam melakukan tindakan kecurangan. Sementara itu penelitian dari (Lux *et al*., 2022; Pramesti & Wulanditya, 2021) menujutkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecrungana. Berdasarkan potensi tersebut maka diajukan hipotesis:

H2: Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan Tindakan Kecurangan

2.4.3. Kompentensi dan Kecenderungan Tindakan Kecurangan

Kompetensi adalah kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan efektif. Kompetensi dalam konteks organisasi biasanya mencakup kemampuan teknis, pemahaman prosedural, serta kapasitas untuk membuat keputusan etis (Merzouki *et al*., 2019). Kompetensi yang baik memungkinkan individu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan sesuai aturan, serta memahami implikasi etis dari tindakan mereka (Reineholm *et al*., 2024). Selain itu orang yang terampil dapat melakukan *creative accounting* untuk melakukan tindakan kecurangan secara tidak legal (Mahsun, 2023). Kompetensi merajuk pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu menjalankan tugas maupun tanggung jawabnya. Individu yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung memiliki pemahaman regulasi, etika dan dampak dari tindakan mereka.

Teori agensi menjelaskan adanya konflik kepentingan antara pihak agen dan prinsipal dalam menjalankan organisasi. Agen kemungkinan bertindak merugikan prinsipal berdasarkan kompetensi yang dimilikinya. Semakin tinggi kompetensi individu, semakin rendah kecenderungan mereka untuk melakukan tindakan kecurangan. Individu yang kompeten cenderung lebih memahami risiko dan konsekuensi dari kecurangan, serta memiliki etika profesional yang lebih kuat. Menurut penelitian (Avortri & Agbanyo, 2021; Demetriades & Owusu-Agyei, 2022; Hidajat, 2020; Omukaga, 2020; Sahla & Ardianto, 2023; Triantoro *et al*., 2020)

menyatakan bahwa tingkat kompetensi berpengaruh terhadap kecenderungan seseorang dalam melakukan tindakan kecurangan. Namun, penelitian lain, seperti (Alfarago *et al*., 2023; Vousinas, 2019) menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kecurangan, hal mengindikasikan adanya faktor lain yang mungkin lebih dominan. Perbedaan temuan ini menjadi dasar untuk mengembangkan hipotesis bahwa kompetensi seseorang berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan tindakan kecurangan. Berdasarkan potensi tersebut maka diajukan hipotesis yang menyatakan bahwa:

H3: Kompetensi berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan Tindakan Kecurangan

2.4.4. Nilai Etika, *Wistleblowing System* dan Kecenderungan Tindakan Kecurangan

Nilai etika berfungsi sebagai mekanisme pengendalian moral yang mendorong agen untuk menjunjung integritas, kejujuran, dan transparansi (Said *et al*., 2017). Dengan adanya nilai etika, agen akan memiliki kesadaran untuk bertindak sesuai dengan kepentingan prinsipal dan menjauhkan diri dari perilaku tidak etis. Sementara itu, *whistleblowing system* bertindak sebagai mekanisme pengawasan formal yang memberikan jalur aman bagi pihak terkait, seperti pegawai atau masyarakat, untuk melaporkan tindakan penyimpangan atau kecurangan yang dilakukan agen. Integrasi antara nilai etika dan *whistleblowing system* menciptakan sinergi yang kuat, di mana nilai etika berperan dalam pencegahan moral dan whistleblowing system berfungsi sebagai alat

deteksi formal (Suh *et al*., 2018). Nilai etika dalam suatu perusahaan mempengaruhi seberapa besar dampak dari *whistleblowing system.* Nilai etika yang tinggi dalam perusahaan menciptakan budaya kejujuran serta transparansi, sehingga pegawai lebih aktif untuk melaporakan tindakan kecurangan tanpa takut adanya balasan negatif sehingga dapat mengurangi tindakan kecurangan. penerapan nilai etika dalam organisasi yang tinggi, berefek terhadap *whistleblowing system* dalam mengurangi tindakan kecurangan dibandingkan dengan nilai etika yang rendah.

Nilai etika dperlukan untuk mencegah penipuan akuntansi (Fernandhytia & Muslichah, 2020). Lebih lanjut mereka menyatakan bahwa untuk menghindari potensi konflik kepentingan, pedoman etika harus mendasari perilaku akuntan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Bahkan jika dihadapkan dengan sistem pengendalian yang lemah maka dapat mencegah terjadinya tindakan kecurangan. Penelitian menurut (Said *et al*., 2017) membuktikan bahwa nilai etika berpengaruh negatif terhadap kecurangan yang dilakukan pegawai bank di Malaysia. Berdasarkan potensi tersebut maka diajukan hipotesis yang menyatakan bahwa:

H4: Nilai etika memperkuat *whistleblowing system* terhadap kecenderungan tindakan kecurangan

2.4.5. Nilai Etika, Kesesuaian Kompensasi dan Kecenderungan Tindakan Kecurangan

Kesesuaian kompensasi dianggap sebagai mekanisme untuk menyelaraskan kepentingan agen dan prinsipal. Nilai etika mempengaruhi perilaku individu dalam pengambilan keputusan moral (Wulandhari *et al*., 2023). Nilai etika bertindak sebagai self-regulation, di mana agen secara internal mengendalikan perilakunya untuk tetap sesuai dengan kepentingan prinsipal, sehingga mencegah penyalahgunaan wewenang (Fernandhytia & Muslichah, 2020). Di sisi lain, kesesuaian kompensasi memainkan peran penting dalam mengurangi kecurangan dengan memberikan insentif yang adil dan seimbang kepada agen. Kompensasi yang sesuai dapat menyelaraskan kepentingan agen dengan kepentingan prinsipal, sehingga agen memiliki motivasi untuk bekerja secara optimal dan bertanggung jawab (Aprillia *et al*., 2022). Integrasi antara nilai etika dan kesesuaian kompensasi menciptakan mekanisme yang efektif dalam meminimalkan kecenderungan tindakan kecurangan. Nilai etika berfungsi sebagai mekanisme internal yang membentuk kesadaran moral agen, sedangkan kesesuaian kompensasi menjadi mekanisme eksternal yang memberikan insentif positif agar agen bertindak sesuai dengan tujuan principal. Individu yang memiliki nilai etika yang tinggi cenderung memiliki standart moral yang lebih tinggi dan sedikit dalam melakukan tindakan kecurangan.

Nilai etika dapat memitigasi sesorang dalam melakukan tindakan kecurangan. Karyawan memiliki kompensasi yang sesuai dan etika mencegah karyawan dalam melakukan tindak kecurangan. Pada individu

yang dengan nilai etika yang tingga, kesesuian kompensasi yang baik akan lebih efektitif dalam mengurangi Kecenderungan melakukan tindakan kecurangan dibandingkan dengan nilai etika yang rendah. Penelitian dari (Suh *et al*., 2018) yang menyatakan bahwa nilai etika dapat mencegah dan mengurangi kecurangan dan malapraktik, kami menempatkan nilai etika sebagai moderator hubungan antara peluang dan kecenderungan melakukan kecurangan. Nilai etika menjadi batasan membuat karyawan dalam melakukan kecurangan. Berdasarkan potensi tersebut maka diajukan hipotesis yang menyatakan bahwa:

H5: Nilai etika memperkuat kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan tindakan kecurangan

2.4.6. Nilai Etika, Kompentensi dan Kecenderungan Tindakan Kecurangan

Kompetensi merupakan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Individu dengan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih memiliki pemahaman yang baik tentang etika, regulasi dan dampak dari tindakan mereka (Reineholm *et al*., 2024). Dengan kompetensi yang baik menjadi hal yang diperhatikan prinsipal dalam merekrut agen. Kurangnya kompetensi dapat menyebabkan agen membuat keputusan yang keliru atau mengambil jalan pintas melalui tindakan curang untuk menutupi ketidakmampuannya (Indrapraja *et al*., 2021). Dalam teori agensi, nilai etika bertindak sebagai mekanisme internal yang mengurangi moral hazard

karena agen memiliki kesadaran untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh prinsipal, bukan hanya sekadar mengejar keuntungan pribadi. Nilai etika menciptakan "self-regulation" yang mengarahkan perilaku agen untuk lebih transparan dan akuntabel (Nwanyanwu, 2018). Nilai etika membentuk fondasi moral yang mendorong agen untuk bertindak secara benar, sementara kompetensi memastikan bahwa agen memiliki kemampuan teknis untuk mencapai tujuan tanpa perlu melakukan kecurangan.

Nilai etika individu akan memperkuat hubungan negatif antara kompetensi dengan Kecenderungan tindakan kecurangan. indvidu dengan nilai etika yang tinggi akan menunjutkan hubungan lebih kuat dibandingkan dengan individu yang memiliki nilai etika yang rendah. Dengan Budaya etis dari perusahaan yang mengandung nilai-nilai etika dapat dijadikan sebagai strategi anti-Kecurangan terhadap penipuan yang terjadi di perbankan (Suh *et al*., 2018). Lebih lanjut, peneliti lain menyatakan etika sebagai garis pertahanan pertama yang efektif dalam mengurangi malpraktik karyawan dalam organisasi (Giles, 2015). Dengan nilai etika yang baik karyawan dapat mempertahankan keinginannya dalam melakukan tindakan kecurangan dengan kompetensi yang dimiliki. Berdasarkan hal tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H6: Nilai etika memperkuat kompetensi terhadap kecenderungan tindakan kecurangan

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain Penelitian merupakan suatu perencanaan yang tersistematis dari penyelidikan yang menggambarkan dari perolehan jawaban tentang pertanyaan penelitian. Desian penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan menggunakan statistik yang berguna untuk memberi gambaran mengenai objek yang akan diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaiman adanya. Metode penelitian yang akan digunakan dalam mencari dan mengelolah data merupakan penelitian kuantitatif yang mencakup pada setiap jenis penelitian yang berdasarkan dari perhitungan presentase atau perhitungan statistik lainnya dan akan menggunakan pengukuran tingkatan suatu ciri tertentu. Pendekatan ini akan bersifat *pre-determinded,* analisis data statistik dan interpretasi data statistik (Creswell, 2018). Peneliti akan menggunakan pendekatan kuantitatif dalam pengujian suatu teori melalui perincian suatu hipotesis yang spesifik, selanjutnya mengumpulkan data sebagai pendukung ataupun sebagai pembantah hipotesis itu. Pendekatan penelitian ini akan memakai analisis kuantitatif yang didasarkan dari informasi statistika yang membantu untuk menjawab suatu masalah penelitian dan diperluhkan pengukuran yang cermat kepada variabel dari objek yang diteliti dalam menghasilkan simpulan yang dapat digeneralisasikan dan terlepas dari konteks, tempat, waktu dan keadaan.

Adapun jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian sebab-akibat yang berguna untuk mengetahui pengaruh antara variabel determinan Kecenderungan tindakan kecurangan.

3.2. Populasi, Sampel dan Metode Pengumpulan Data

3.2.1. Populasi dan Sampel

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Industri keuangan dan perbankan yang ada di indonesia. Industri ini sangat rentan terhadap praktik kecurangan karena sifatnya yang berhubungan langsung dengan pengelolaan uang dan aset, sehingga membuka peluang bagi individu atau kelompok untuk melakukan manipulasi atau penyalahgunaan. Selain itu, regulasi yang ketat dan kompleksitas operasional di sektor ini seringkali menciptakan celah bagi potensi tindakan curang. Keuangan yang bersifat sensitif juga meningkatkan risiko tinggi bagi integritas perusahaan dan kepercayaan publik. Oleh karena itu, fokus pada industri perbankan dan keuangan sangat relevan dalam meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan tindakan kecurangan.

Untuk menghitung jumlah sampel yang akan digunakan metode akar kuadrat terbalik, yang mempertimbangkan probabilitas bahwa rasio koefisien jalur dan kesalahan standarnya akan lebih besar daripada nilai kritis statistik uji untuk tingkat signifikansi tertentu (Hair *et al*., 2021).

Dalam penelitian ini menggunakan Tingkat signifikansi 5% dan koefisien jalur minimum 0,2, jadi ukuran sampel minimal adalah

Significance level = 5%: $n_{min} > = 154.505$

Jadi, hasil ini perlu dibulatkan ke bilangan bulat berikutnya, sehingga ukuran sampelnya minimal adalah 155.

3.2.2. Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data yang akan digunakan penelitian ini adalah penyebaran kuesioner atau angket dalam bentuk google form kepada karyawan di industri keuangan dan perbankan yang ada di Indonesia.

Penelitian ini menggunakan metode *non-probability sample* yang digunakan adalah *snowball sampling.* Metode *snowball sampling* yakni menyelidiki, mengamati dan menggambarkan hubungan antar individu dalam suatu populasi yang secara Bersama – sama menghasilkan sebuah informasi penelitian (Tambunan, 2021). *Snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana peneliti memulai dengan sejumlah kecil responden, lalu meminta mereka untuk merekomendasikan atau menunjuk orang lain yang memiliki karakteristik serupa atau relevan dengan penelitian. Proses ini berlanjut, seperti bola salju yang semakin besar, hingga jumlah sampel yang diinginkan tercapai.

Penelitian ini menggunakan Skala likert. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk menelaah seberapa kuat subyek menyetujui suatau pernyataan (Sekaran, 2020). Rentang skor skala likert dalam penelitian ini

dimulai dari satu sampai lima yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5).

3.3. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen, satu variabel dependen, dan satu variabel moderasi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Whistleblowing System, Kesesuaian Kompensasi, dan Kompetensi. Variabel dependen adalah Kecenderungan Tindakan Kecurangan, sedangkan Nilai Etika berfungsi sebagai variabel moderasi.

3.3.1. Kecenderungan tindakan Kecurangan

Dalam penelitan ini, Kecenderungan Tindakan Kecurangan sebagai variabel dependen. Kecenderungan tindakan kecurangan (*fraud tendency*) merupakan sikap atau perilaku seseorang yang cenderung melakukan penyimpangan atau pelanggaran, baik secara sengaja maupun tidak sengaja, yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau kelompok dengan merugikan pihak lain, khususnya organisasi atau perusahaan. Tindakan kecurangan ini dapat berbentuk manipulasi data, penyalahgunaan aset perusahaan, kolusi, dan berbagai bentuk pelanggaran lain yang bertentangan dengan aturan atau norma yang berlaku (Albrecht *et al*., 2018).

Pada variabel ini terdiri dari sembilan pernyataan yang diadaptasi dari penelitian (Said *et al*., 2017) dengan menggunakan skala *likert* 1 – 5, yaitu (1) sangat tidak setuju hingga (5) sangat setuju. Item pernyataan yang digunakan, yaitu:

Tabel III. 1
Item Pertanyaan Kecenderungan Tindakan Kecurangan

No	Item Pertanyaan
1	Saya merasa tidak keberatan memanfaatkan aset perusahaan untuk kepentingan pribadi.
2	Tindakan pemalsuan atau penggelapan aset di lingkungan kerja sering dianggap hal yang wajar.
3	Penggunaan aset organisasi tanpa izin jarang menimbulkan masalah besar
4	Saya merasa memberikan informasi yang tidak akurat dalam pelaporan adalah hal yang dapat diterima jika situasinya mendesak.
5	Manipulasi laporan keuangan sering dilakukan demi mencapai target tertentu.
6	Membuat laporan keuangan yang tidak sepenuhnya benar tidak akan terlalu berdampak selama tidak ada yang mengetahuinya.
7	Saya merasa bahwa memberikan imbalan kepada pihak ketiga untuk mendapatkan keuntungan bagi perusahaan adalah praktik yang bisa dimaklumi.
8	Menggunakan pengaruh pribadi atau jabatan untuk keuntungan pribadi merupakan hal yang lazim dalam dunia kerja.
9	Menyalahgunakan wewenang untuk keuntungan pribadi atau kelompok sering kali dianggap sebagai bagian dari dinamika bisnis.

3.3.2. Whistleblowing System

Dalam penelitian ini, *Whistleblowing system* termasuk variabel independen. Sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) merupakan salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi terjadinya kecurangan (*fraud*). Sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) didefinisikan sebagai saluran pelaporan yang dibentuk oleh

organisasi untuk menampung laporan terjadinya kecurangan. Sistem pelaporan *whistleblower* adalah mekanisme di mana karyawan atau pihak luar yang memiliki informasi tentang kasus kecurangan atau pelanggaran etika dalam organisasi dapat melaporkannya secara anonim atau terbuka tanpa takut mendapatkan tindakan balasan dari pihak yang dilaporkan.

Pada variabel ini terdiri dari sembilan pernyataan yang diadaptasi dari penelitian (Wijayanti *et al*., 2024) dengan menggunakan skala *likert* 1 – 5, yaitu (1) sangat tidak setuju hingga (5) sangat setuju. Item pernyataan yang digunakan, yaitu:

Tabel III. 2
Item Pertanyaan *Whistleblowing System*

No	Item Pertanyaan
1	Saya merasa saluran pelaporan di perusahaan ini aman dan anonim
2	Saya percaya bahwa identitas saya akan dirahasiakan saat melaporkan pelanggaran
3	Saya sering melaporkan pelanggaran yang saya ketahui
4	Saya merasa karyawan lain juga sering melaporkan pelanggaran
5	Laporan pelanggaran yang saya buat selalu ditindaklanjuti dengan cepat
6	Saya puas dengan cara perusahaan meyelesaikan laporan pelanggaran
7	Saya merasa *Whistleblowing System* di perusahaan ini efektif
8	Saya percaya bahwa *Whistleblowing System* dapat mencegah pelanggaran dimasa depan

3.3.3. Kesesuaian Kompensasi

Dalam penelitian ini, Kesesuaian kompensasi termasuk variabel independen. kompensasi merupakan biaya utama yang dikeluarkan

untuk keahlian atau pekerjaan karyawan serta loyalitas mereka dalam bisnis perusahaan. Kesesuaian kompensasi adalah kecocokan dan kepuasan karyawan terhadap apa yang diberikan oleh instansi kepada mereka, baik berupa upah per jam maupun gaji secara berkala, sebagai balasan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Pada variabel ini terdiri dari sembilan pernyataan yang diadaptasi dari penelitian (Ayuni, 2022) dengan menggunakan skala *likert* 1 – 5, yaitu (1) sangat tidak setuju hingga (5) sangat setuju. Item pernyataan yang digunakan, yaitu:

Tabel III. 3
Item Pertanyaan Variabel Kesesuaian Kompensasi

No.	Item Pertanyaan
1	Gaji saya sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya
2	Saya merasa gaji saya adil dibandingkan dengan pekerjaan saya
3	Saya puas dengan paket kompensasi yang saya terima
4	Paket kompensasi yang saya terima memenuhi kebutuhan saya
5	Gaji saya kompetitif dibandingkan dengan standard industry
6	Saya merasa tunjangan yang saya terima setara dengan standard industry
7	Kompensasi yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja lebih baik
8	Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja karena kompensasi yang saya terima

3.3.4. Kompetensi

Dalam penelitian ini, Kompetensi termasuk variabel independen. Kompetensi berkaitan dengan keterampilan, pengetahuan, kepercayaan

diri dan posisi yang dimiliki individu untuk melakukan penipuan. Penipuan tidak mungkin terjadi jika tidak dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kemampuan dan kedudukan yang tepat untuk melakukan setiap detail penipuan tersebut.

Pada variabel ini terdiri dari sembilan pernyataan yang diadaptasi dari penelitian (Indrapraja *et al*., 2021) dengan menggunakan skala *likert* 1 – 5, yaitu (1) sangat tidak setuju hingga (5) sangat setuju. Item pernyataan yang digunakan, yaitu:

Tabel III. 4
Item Pertanyaan Variabel Kompetensi

No	Item Pertanyaan
1	Saya memiliki pendidikan yang relevan dengan pekerjaan saya
2	Saya sering mengikuti pelatihan yang relevan dengan pekerjaan saya
3	Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup dibidang ini
4	Pengalaman kerja saya membantu saya dalam menjalankan tugas saya
5	Saya memiliki kemampuan teknis yang diperluhkan untuk pekerjaan saya
6	Saya juga memiliki kemampuan non teknis yang mendukung pekerjaan saya
7	Kinerja saya dievaluasi secara adil oleh perusahaan
8	Saya menerima umpan balik yang konstruktif dari evaluasi kinerja saya

3.3.5. Nilai Etika

Dalam penelitian ini, nilai etika sebagai variabel moderasi. Etika merupakan asas dan nilai moral yang mengatur perilaku seseorang atau

suatu kelompok yang berkaitan dengan apa yang benar atau salah. Etika menentukan sejauh mana suatu perilaku dan pengambilan keputusan dianggap benar dan salah, baik dan buruk.

Pada variabel ini terdiri dari sembilan pernyataan yang diadaptasi dari penelitian (Fernandhytia & Muslichah, 2020 and Said *et al*., 2017) dengan menggunakan skala *likert* 1 – 5, yaitu (1) sangat tidak setuju hingga (5) sangat setuju. Item pernyataan yang digunakan, yaitu:

Tabel III. 5
Item Pertanyaan Variabel Nilai Etika

No.	Item Pertanyaan
1	Saya setuju dengan nilai-nilai etika perusahaan
2	Nilai nilai etika perusahaan sesuai dengan prinsip pribadi saya
3	Kode etik perusahaan diterapkan aktivitas sehari-hari
4	Saya selalu berusaha mengikuti kode etik dalam pekerjaan saya
5	Nilai etika perusahaan mempengaruhi keputusan yang saya buat
6	Saya mempertimbangkan nilai etika perusahaan dalam setiap keputusan kerja
7	Saya sering mengikuti pelatihan etika yang disediakan oleh perusahaan
8	Kesadaran saya terhadap etika kerja meningkat setelah mengikuti pelatihan

3.4. Pengujian Hipotesis

Peneliti menggunakan model empiris berikut untuk menguji hipotesis:

KT K	=	$\alpha 0+\beta_1 WBS+\beta_2 KK+\beta_3 KMP+€$

KTK	=	$\alpha 0+\beta_1 WBS+\beta_2 KK+\beta_3 KMP+\beta_4 WBS.NE+\beta_5 KK.NE+\beta_6 KMP.NE+€$

Dimana:

KTK = Kecenderungan Tindakan Kecurangan

WB = *Whistleblowing System*

KK = Kesesuaian Kompensasi

KMP = Kompetensi

NE = Nilai Etika

WBS_1NE = Interaksi *Whistleblowing System* dan Nilai Etika

KK_2NE = Interaksi Kesesuaian Kompensasi dan Nilai Etika

KMP_3NE = Interaksi Kompetensi dan Nilai Etika

A = Nilai Konstanta

$\beta_1\beta_2\beta_3$ = Koefisien Regresi Variabel Independen

Mendeskripsikan mengenai bagaimana pelaksanaan penelitian secara operasional, peneliti perlu menguraikan variabel penelitian instrumen yang terkait dengan variabel independen, dependen, serta variabel moderasi. Variabel bebas yang digunakan yaitu *whistleblowing system,* kesesuaian kompensasi, dan kompetensi. Variabel terikat yang digunakan adalah

kecenderungan tindakan kecurangan. Peneliti menempatkan nilai etika sebagai variabel moderasi.

3.5. Teknik Analisis data

Teknik Analisis kuantitatif untuk data primer dalam penelitian ini yaitu dengan memberikan skors pada kuesioner menggunakan skala likert. Dalam penelitian ini analisis akan menggunakan *Software* SmartPLS Versi 4. Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan *software* SmartPLS. Terdapat dua tahapan dalam pengujian yaitu *Measurement Model* (Outer model) dan *Structural Model* (Inner model) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

3.5.1. Model Measurement (*Outer Model*)

Measurement Model atau *Outer Model* dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Tujuan dari Outer model yaitu untuk menguji Validitas dan Reabilitas.

a) Uji Validitas

a. *Validity convergent*

Validity convergent dari model pengukuran dengan model relfektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitungan dengan PLS. Dalam melakukan evaluasi convergent validity dari pemeriksaan individual item reliability, dapat dilihat dari nilai standardized loading factor. Standardized loading factor menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran

(indikator) dengan konstruknya. Nilai loading factor ≥ 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris penelitian, nilai loading factor ≥ 0.5 masih dapat diterima (Haryono, 2017).

b. *Validity discriminant*

Validity discriminant dari yang digunakan dalam model pengukuran ini yaitu heterotrait–monotrait ratio **(**HTMT). Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan dalam model pengukuran, khususnya dalam analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). HTMT membandingkan rata-rata korelasi indikator antar konstruk (heterotrait-heteromethod) dengan rata-rata korelasi indikator dalam konstruk yang sama (*monotrait-heteromethod*). Nilai HTMT dihitung sebagai rasio antara dua kelompok korelasi tersebut. Sebagai aturan umum, nilai HTMT kurang dari 0,85 dianggap menunjukkan validitas diskriminan yang memadai, sementara nilai di bawah 0,90 dapat diterima dalam penelitian eksploratori (Hair *et al*., 2021). HTMT memberikan evaluasi yang lebih akurat terhadap validitas diskriminan dan cocok digunakan pada model dengan indikator reflektif maupun formatif.

b) Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM untuk mengukur realibilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cromboch' Alpha* dan *Composite Reliability*. Namun dalam penelitian ini menggunakan *Composite Reliability* dalam menguji reliabiltas suatu konstruk, karena apabila menguji reliabilitas konstruk menggunakan *Cromboch' Alpha* akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga menggunakan *Composite Reliability.*

Composite Reliability mengukur suatu variabel laten dengan nilainya harus di atas 0,70 (Haryono, 2017). Nilai *composite reliability* diatas 0,70 menunjukkan bahwa semua variabel laten memenuhi kriteria realibel yang tinggi. Nilai 0,60-0,70 masih dapat diterima untuk *Exploratory research.*

3.5.2. Model Struktrural (*Inner Model*)

Pengujian Struktural model atau *inner model* merupakan hubungan antar konstruk (variabel laten) yang sudah ditentukan. Terdapat empat variabel bebas (eksogen) dan satu variabel terikat (endogen). Variabel eksogen yang dimaksud yaitu keteraturan, kenyamanan, dan keamanan. Sedangkan untuk variabel endogen yaitu keputusan memilih. Terdapat uji struktural antara lain:

a) Uji R-*Square* (R^2)

Pengukuran persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen ditunjukan oleh besarnya koefisien determinan *R-Square* (R^2) antara nilai satu dan nol, dimana nilai *R-Square* (R^2) yang mendekati satu memberikan persentase pengaruh yang besar.

b) *Path Coefficient*

Path coefficient merupakan suatu model analisis jalur yang secara sistematis untuk membandingkan berbagai jalur yang bisa mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis jalur yang sudah dijelaskan diatas merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda (Haryono, 2017). Analisis jalur digunakan untuk menguji variabel pengaruh variabel moderasi dalam penelitian ini. Hasil dari analisis jalur ini untuk melihat seberapa besar pengaruh langsung dan tidak langsung, serta menarik kesimpulan apakah dengan adanya variabel moderasi ini dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh independen terhadap variabel dependen. Variabel moderasi pada penelitian ini adalah nilai etika.

c) Pengujian Hipotesis

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individu apakah berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat output dengan bantuan

program aplikais PLS Graph. Jika nilai t-hitung > t-tabel, pada taraf signifikansi 5% maka diterima atau signifikansi.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini merupakan survei terhadap karyawan di Industri Keuangan dan Perbankan di Indonesia. Survei dilakukan dengan menggunakan kuesioner dalam bentuk google from selama bulan Oktober dan November 2024. Jumlah Responden dalam survei ini sebanyak 202 yang tersebar di wilayah Indonesia. Berikut ini adalah karakteristik responden yang dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman kerja.

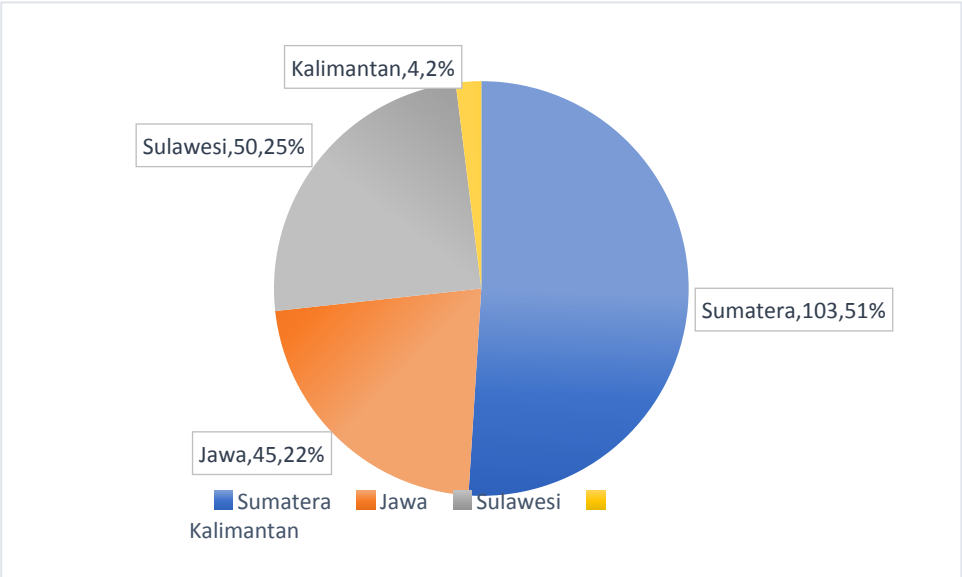
Tabel IV. 1
Deskripsi Responden Penelitian

Description	Total	%
Gender		
Male	130	64,36
Female	72	35,64
Total	**202**	**100**
Education		
S3	1	0,50
S2	2	0,99
S1/DIV	181	89,60
DI-III	14	6,93
SMA-Sederajat	4	1,98
Total	**202**	**100**
Work Experience		
<1 Years	8	3,96
1-3 Years	120	59,41
>3 Years	74	36,63
Total	**202**	**100**

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada Tabel IV.1 tentang karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas sampel merupakan laki-laki sebanyak 130 orang (64,36%), sedangkan perempuan berjumlah 72 orang (35,64%). Dari segi tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan S1/DIV dengan jumlah 181 orang (89,60%), diikuti oleh DI-III

sebanyak 14 orang (6,93%), SMA atau sederajat 4 orang (1,98%), S2 2 orang (0,99%), dan S3 hanya 1 orang (0,50%). Berdasarkan pengalaman kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja 1-3 tahun sebanyak 120 orang (59,41%), diikuti oleh mereka yang memiliki pengalaman lebih dari 3 tahun sebanyak 74 orang (36,63%), dan pengalaman kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 8 orang (3,96%).

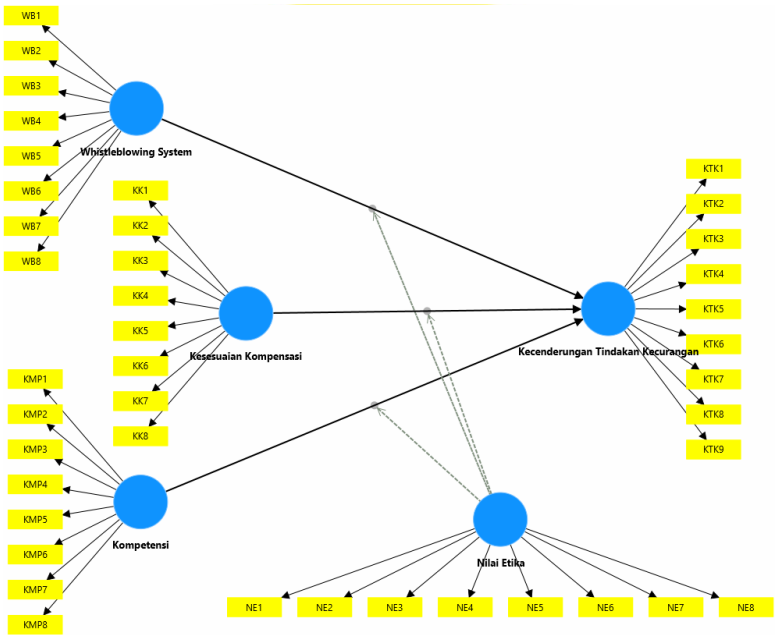


Gambar 4. 1 Demografis Responden

Diagram lingkaran tersebut menggambarkan distribusi responden berdasarkan wilayah asal. Berdasarkan data, Sumatera menyumbang persentase terbesar, yaitu 51% dengan total 103 orang. Diikuti oleh Sulawesi dengan 25% (50 orang), Jawa dengan 22% (45 orang), dan Kalimantan yang memiliki persentase terkecil, yaitu 2% (4 orang). Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari Sumatera, sementara jumlah responden dari Kalimantan sangat sedikit.

4.2. Model Analisis

Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan memprediksi pengaruh antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan *software* SmartPLS. Terdapat *path diagram* atau model konseptual yang dibangun berdasarkan kerangka penelitian pada Gambar 2.1. Berikut ini merupakan *path diagram* dari penelitian ini.



Gambar 4.2 Path Diagram Awal Penelitian

Model analisis pada gambar menunjukkan hubungan antar variabel, dengan *whistleblowing system*, kesesuaian kompensasi, dan kompetensi sebagai variabel independen yang memengaruhi kecenderungan tindakan kecurangan sebagai variabel dependen. Untuk pengembangan model ini menggunakan variabel moderator yaitu nilai etika untuk melihat apakah

variabel ini memperkuat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis dapat dilakukan menggunakan metode statistik seperti *structural equation modeling* (SEM) atau analisis jalur untuk mengidentifikasi kekuatan dan arah hubungan antar variabel. Validasi model menggunakan data empiris dari organisasi tertentu juga penting untuk memastikan relevansi hasil terhadap kondisi nyata. Dari hasil analisis, dapat diambil implikasi praktis, seperti perlunya penguatan *whistleblowing* system, penyempurnaan kebijakan kompensasi, atau peningkatan kompetensi karyawan dan internalisasi nilai etika dalam organisasi guna mengurangi kecenderungan terjadinya tindakan kecurangan. Model ini juga dapat memberikan wawasan strategis bagi pengelola organisasi untuk mengembangkan kebijakan yang lebih efektif dalam pencegahan kecurangan.

4.3. Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini, kemudian dianalisis untuk membuktikan hipotesis. Data dianalisis dengan metode PLS SEM menggunakan *software* SmartPLS. Motode SmartPLS dilakukan dengan dua tahapan yaitu *Measurement Model* dan *Structural Model*.

4.3.1. Evaluasi Inner Model (*Measurement Model)*

Pada tahap evaluasi outer model akan dilakukan uji validitas dan reabilitas. Uji validitas mengukur setiap indikator yang menyusun suatu variabel. Sedangkan uji reabilitas menguji variabel yang menyusun model. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji

convergent validity dan *discriminant* sedangkan uji reliabilitas menggunakan uji *composite reliability*.

a. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Pengujian validitas konvergen dilakukan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk digunakan. Pengujian dilakukan menggunakan *software* SmartPLS 4 sesuai dengan ketentuan algoritma PLS. Pada uji validitas konvergen, suatu indikator dapat dikatakan valid apabila nilai dari *loading factor* yang dihasilkan lebih besar sama dengan 0,5 (*loading factor* ≥ 0,5). Berikut ini merupakan hasil dari pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS 4.

Tabel IV. 2
Hasil Loading Factor

Kode Indikator	Outer loading Model Awal	Outer Loading Model Akhir
Whistleblowing System (WB)		
WB1 <- WB	0,516	0,501
WB2 <- WB	0,740	0,770
WB3 <- WB	0,427	-
WB4 <- WB	0,534	0,502
WB5 <- WB	0,800	0,782
WB6 <- WB	0,847	0,863
WB7 <- WB	0,898	0,898
WB8 <- WB	0,771	0,793
Keseuaian Kompensasi (KK)		
KK1 <- KK	0,325	-
KK2 <- KK	0,736	0,731
KK3 <- KK	0,633	0,611
KK4 <- KK	0,471	-
KK5 <- KK	0,814	0,823
KK6 <- KK	0,870	0,881
KK7 <- KK	0,764	0,770
KK8 <- KK	0,677	0,669
Kompetensi (KMP)		

KMP1 <- KMP	0,186	-
KMP2 <- KMP	0,323	-
KMP3 <- KMP	0,894	0,901
KMP4 <- KMP	0,792	0,803
KMP5 <- KMP	0,922	0,921
KMP6 <- KMP	0,745	0,761
KMP7 <- KMP	0,544	0,610
KMP8 <- KMP	0,261	-
Kecenderungan Tindakan Kecurangan (KTK)		
KTK1 <- KTK	0,766	0,770
KTK2 <- KTK	0,810	0,810
KTK3 <- KTK	0,682	0,682
KTK4 <- KTK	0,728	0,726
KTK5 <- KTK	0,778	0,775
KTK6 <- KTK	0,895	0,894
KTK7 <- KTK	0,804	0,804
KTK8 <- KTK	0,842	0,843
KTK9 <- KTK	0,870	0,871
Nilai Etika (NE)		
NE1 <- NE	0,543	0,544
NE2 <- NE	0,910	0,910
NE3 <- NE	0,708	0,709
NE4 <- NE	0,816	0,815
NE5 <- NE	0,924	0,924
NE6 <- NE	0,849	0,849
NE7 <- NE	0,816	0,816
NE8 <- NE	0,949	0,949

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis outer loading, sejumlah indikator telah dievaluasi untuk memastikan validitas dengan standar minimum 0,5. Pada variabel *whistleblowing system*, indikator WB3 dieliminasi karena nilai outer loading sebesar 0,427 tidak memenuhi standar. Indikator WB1 dan WB4 tetap dipertahankan meskipun nilainya mendekati batas minimum (masing-masing 0,501 dan 0,502 dalam model akhir). Indikator lain, seperti WB2, WB5, WB6, WB7, dan WB8, menunjukkan validitas yang baik dengan nilai outer loading di atas 0,5.

Untuk variabel kesesuaian kompensasi, indikator KK1 dan KK4 dieliminasi karena nilai outer loading sebesar 0,325 dan 0,471

tidak valid. Indikator lainnya, seperti KK2, KK3, KK5, KK6, KK7, dan KK8, memenuhi standar validitas dengan nilai outer loading yang berkisar antara 0,611 hingga 0,881 dalam model akhir. Pada variabel kompetensi, tiga indikator dieliminasi karena nilai outer loading di bawah 0,5, yaitu KMP1 (0,186), KMP2 (0,323), dan KMP8 (0,261). Indikator yang tersisa, seperti KMP3, KMP4, KMP5, KMP6, dan KMP7, menunjukkan validitas yang baik dengan nilai outer loading di atas 0,5 dalam model akhir.

Variabel kecenderungan tindakan kecurangan mempertahankan semua indikator dalam model akhir, dengan nilai outer loading yang berkisar antara 0,682 hingga 0,894. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator valid dalam mengukur konstruk ini. Pada variabel nilai etika, semua indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,5 dalam model awal dan akhir, dengan nilai tertinggi dicapai oleh NE8 (0,949). Hal ini menunjukkan validitas yang sangat baik untuk seluruh indikator pada variabel ini.

Secara keseluruhan, model akhir berhasil mempertahankan indikator-indikator yang valid sesuai dengan standar minimum yang ditetapkan, sementara indikator yang tidak memenuhi syarat telah dieliminasi untuk memastikan kualitas pengukuran yang memadai.

Tabel IV. 3
Nilai Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Whistleblowing System	0,555
Kesesuaian Kompensasi	0,567
Kompetensi	0,651
Kecenderungan Tindakan Kecurangan	0,640
Nilai Etika	0,679

Sumber: Data diolah 2024

Selain mengetahui nilai *loading factor*, terdapat nilai *average variance extracted* (AVE) pada uji validitas konvergen. Variabel dapat dikatakan baik ketika nilai AVE yang diperoleh lebih besar sama dengan 0,5. Nilai AVE dari masing-masing variabel dapat diketahui sebagai berikut.

Berdasarkan hasil *Average Variance Extracted* (AVE), seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas batas minimum 0,5 yang berarti masing-masing variabel telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator pada setiap variabel mampu menjelaskan varians konstruk yang diukur secara memadai. Variabel *whistleblowing system* memiliki nilai AVE sebesar 0,555, menunjukkan bahwa indikator-indikatornya sangat baik dalam merepresentasikan konstruk tersebut. Variabel kesesuaian kompensasi memiliki nilai AVE sebesar 0,567, yang meskipun lebih rendah dibandingkan variabel lain, tetap memenuhi batas validitas minimum. Selanjutnya, variabel kompetensi memiliki nilai AVE sebesar 0,651, diikuti oleh kecenderungan tindakan kecurangan dengan nilai 0,640, yang keduanya menunjukkan kualitas indikator yang

cukup baik dalam menjelaskan konstruk masing-masing. Terakhir, variabel nilai etika memiliki nilai AVE sebesar 0,679, yang juga mengindikasikan validitas konvergen yang kuat. Dengan demikian, seluruh variabel dalam model ini dapat dinyatakan valid secara konvergen.

b. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk mengetahui korelasi antara indikator dengan variabel. Uji validitas deskriminan yang digunakan yaitu Heterotrait Monotrait. Nilai HTMT dihitung sebagai rasio antara dua kelompok korelasi tersebut. Nilai HTMT kurang dari 0,85 dianggap menunjukkan validitas diskriminan yang memadai atau baik. Berikut merupakan hasil pengujian HTMT menggunakan *software* SmartPLS 4.

Tabel IV. 4
Heterotrait monotrait ratio

	KTK	KK	KMP	NE	WB
KTK					
KK	0,489				
KMP	0,302	0,780			
NE	0,405	0,756	0,601		
WB	0,472	0,673	0,705	0,665	

Sumber: Data diolah 2024

Keterangan: *Whistleblowing System* (WB), Kesesuaian Kompensasi (KK), Komptensi (KMP), Kecenderungan Tindakan Kecurangan (KTK), dan Nilai Etika (NE)

Berdasarkan analisis *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan model ini

memenuhi kriteria yang memadai. Untuk hubungan antara kecenderungan tindakan kecurangan (KTK) dan variabel lainnya, nilai HTMT menunjukkan validitas diskriminan yang baik, dengan nilai 0,489 untuk kesesuaian kompensasi (KK), 0,302 untuk kompetensi (KMP), 0,405 untuk nilai etika (NE), dan 0,472 untuk *whistleblowing system* (WB). Semua nilai ini berada di bawah ambang batas 0,85, yang menunjukkan hubungan yang cukup jelas dan valid antara KTK dengan variabel lainnya.

Sementara itu, hubungan kesesuaian kompensasi (KK) dengan variabel lain juga menunjukkan validitas diskriminan yang baik, dengan HTMT 0,780 terhadap kompetensi (KMP), 0,756 terhadap nilai etika (NE), dan 0,673 terhadap *whistleblowing system* (WB), semua nilai ini berada di bawah batas 0,85. Hal ini menunjukkan bahwa KK memiliki validitas diskriminan yang memadai terhadap ketiga variabel tersebut.

Adapun hubungan antara kompetensi (KMP) dengan nilai etika (NE) memiliki nilai HTMT 0,601, yang juga menunjukkan validitas diskriminan yang baik, karena berada di bawah ambang batas. Secara keseluruhan, hasil HTMT ini menunjukkan bahwa model yang diuji memiliki validitas diskriminan yang memadai, dengan nilai HTMT di bawah ambang batas yang diterima, yakni 0,85.

c. Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)

Nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* dapat digunakan dalam menentukan reliabilitas suatu variabel. Variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* diatas 0,7 (Hair *et al*, 2021). Hasil uji reliabilitas yang diperoleh dapat diketahui sebagai berikut

Tabel IV. 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability
Whistleblowing System	0,863	0,922
Kesesuaian Kompensasi	0,848	0,895
Kompetensi	0,875	0,974
Kecenderungan Tindakan Kecurangan	0,929	0,933
Nilai Etika	0,935	0,974

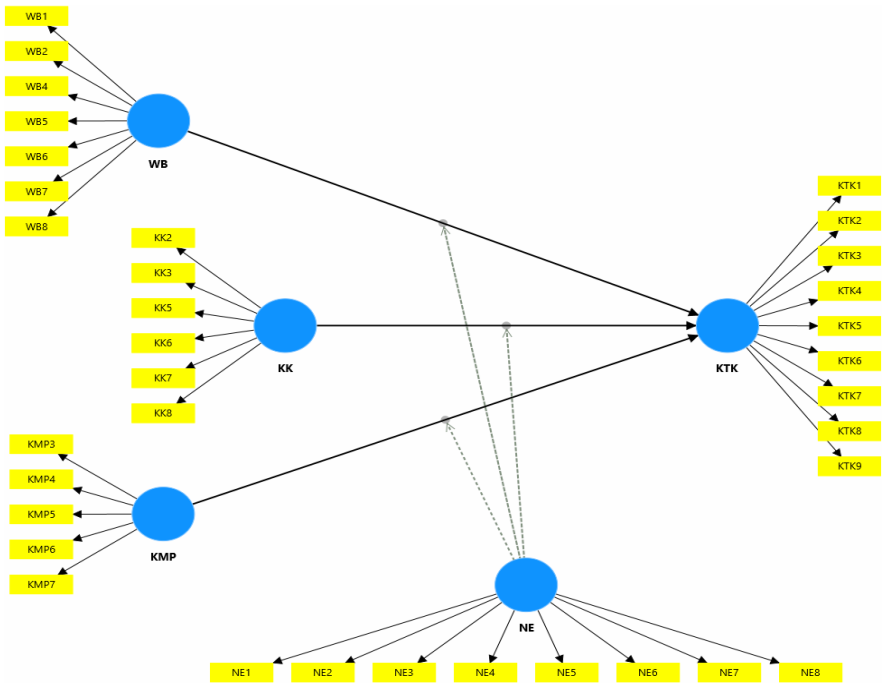
Sumber: Data diolah 2024

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik, dengan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang melebihi standar minimum 0,7. Variabel *whistleblowing system* memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,863 dan *composite reliability* sebesar 0,922, yang menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik. Variabel kesesuaian kompensasi juga memiliki reliabilitas yang tinggi dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,848 dan *composite reliability* sebesar 0,895. Selanjutnya, variabel kompetensi

menunjukkan konsistensi antar indikator yang sangat kuat, dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,875 dan *composite reliability* sebesar 0,974. Variabel kecenderungan tindakan kecurangan menunjukkan keandalan yang sangat tinggi, dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,929 dan *composite reliability* sebesar 0,933. Terakhir, variabel nilai etika memiliki konsistensi internal yang sangat kuat dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,935 dan *composite reliability* sebesar 0,974. Dengan demikian, seluruh variabel memenuhi kriteria reliabilitas yang memadai untuk analisis lebih lanjut.

d. Model Struktural akhir

Model struktural akhir merupakan suatu model struktural ketika seluruh proses uji *measurement* model mencakup uji validitas konvergen, uji validitas diskrirninan dan uji reliabilitas. Berikut merupakan model struktural akhir yang sudah melewati uji *measurement* sehingga dapat dikatakan valid dan reliabael.



Gambar 4. 3 Model Struktural Akhir

4.3.2. Evaluasi Outer Model (*Structural Model)*

Pengukuran model struktural atau Inner model dilakukan bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel dalam model serta untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

a) Uji *Coefficient Determination* (*R-Square*)

Uji R-*square* bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel eksogen yaitu *Whistleblowing System,* Kesesuaian Kompensasi dan Kompetensi terhadap variabel endogen atau Kecenderungan Tindakan Kecurangan. Berikut merupakan hasil dari uji R-*Square* yang dilakukan.

Tabel IV. 6
Hasil Uji *R-Square*

	R-square	R-square adjusted
Kecenderungan Tindakan Kecurangan	0,433	0,413

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis *R-square*, nilai *R-square* untuk variabel kecenderungan tindakan kecurangan (KTK) adalah sebesar 0,433, sedangkan nilai *R-square adjusted* adalah 0,413. Hal ini menunjukkan bahwa 43,3% variasi dalam kecenderungan tindakan kecurangan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas

dalam model, seperti kesesuaian kompensasi (KK), kompetensi (KMP), nilai etika (NE), *whistleblowing system* (WB), serta interaksi antar variabel tersebut. Sisanya, yaitu 56,7%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model. Perbedaan antara *R-square* dan *R-square adjusted* yang kecil (0,02) menunjukkan bahwa model yang digunakan cukup stabil dan tidak terlalu dipengaruhi oleh jumlah prediktor dalam model.

b) *Path Coefficients*

Pengujian *path coefficient* bertujuan untuk mengetahui koefisien dan signifikansi dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Uji *path coefficient* dilakukan menggunakan *software* SmartPLS 4 dengan proses *bootstrapping*. Pengujian path coefficient bertujuan untuk mengetahui koefisien dan signifikansi dari variabel eksogen atau keteraturan, kenyamanan, dan keamanan terhadap variabel endogen atau keputusan memilih. Uji path coefficient dilakukan menggunakan software SmartPLS 4 dengan proses *bootstrapping*. Hasil yang diperoleh dalam pengujian ini sebagai berikut. Hasil yang diperoleh dalam pengujian ini sebagai berikut.

Tabel IV. 7
Hasil Uji *Path Coefficient*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
WB-> KTK	-0,246	-0,261	0,113	2,174	0,015
KK -> KTK	-0,123	-0,135	0,069	1,797	0,036
KMP-> KTK	0,047	0,059	0,098	0,477	0,317
NE -> KTK	-0,191	-0,175	0,100	1,909	0,028

NE x WB -> KTK	-0,652	-0,627	0,165	3,965	0,000
NE x KK -> KTK	0,466	0,440	0,146	3,196	0,001
NE x KMP -> KTK	0,255	0,263	0,092	2,769	0,003

Sumber: data diolah 2024

Keterangan: *Whistleblowing System* (WB), Kesesuian Kompensasi (KK), Komptensi (KMP), Kecenderungan Tindakan Kecurangan (KTK), dan Nilai Etika (NE)

Hasil analisis menunjukkan bahwa *whistleblowing system* (WB) menunjukkan hubungan negatif signifikan terhadap KTK dengan koefisien jalur sebesar -0,246, nilai t sebesar 2,174, dan p-value sebesar 0,015. Sementara itu, kesesuaian kompensasi (KK) memiliki hubungan negatif signifikan terhadap kecenderungan tindakan kecurangan (KTK) dengan koefisien jalur sebesar -0,123, nilai t sebesar 1,797, dan p-value sebesar 0,036. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin sesuai kompensasi yang diterima, semakin rendah kecenderungan individu untuk melakukan tindakan kecurangan. Sebaliknya, kompetensi (KMP) memiliki hubungan positif terhadap KTK dengan koefisien jalur sebesar 0,047, namun hubungan ini tidak signifikan karena nilai t hanya sebesar 0,477 dan p-value sebesar 0,317. Selanjutnya, nilai etika (NE) menunjukkan hubungan negatif terhadap KTK dengan koefisien jalur sebesar -0,191, namun hubungan ini juga tidak signifikan dengan nilai t sebesar 1,909 dan p-value 0,028.

Lebih lanjut, interaksi antara NE dan WB memiliki hubungan negatif signifikan terhadap KTK dengan koefisien jalur sebesar -0,652, nilai t sebesar 3,965, dan p-value 0,000.

Sebaliknya, interaksi antara NE dan KK menunjukkan hubungan positif signifikan terhadap KTK dengan koefisien jalur sebesar 0,466, nilai t sebesar 3,196, dan p-value 0,001. Terakhir, interaksi antara NE dan KMP memiliki hubungan positif signifikan terhadap KTK dengan koefisien jalur sebesar 0,255, nilai t sebesar 2,769, dan p-value 0,003.

c) Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dapat ditentukan melalui nilai signifikansi antar konstrak, nilai *p-value* dan *t-statistic* yang akan dikatakan berpengaruh signifikan jika memiliki nilai p-value dibawah 0,05 dan nilai t-statistic lebih besar dari 1,653 (α = 0,05). Pengujian hipotesis diambil dari hasil pengujian model struktural atau inner model. Uji hipotesis bertujuan untuk melihat apakah hipotesis dari penelitian ini dapat didukung atau tidak didukung. Pengujian hipotesis menggunakan softaware SmartPLS 4 dengan melihat hasil pengolahan menggunakan *bootstrapping*. Berikut merupakan hasil uji hipotesis pada penelitian ini

Tabel IV. 8
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	*Prediksi*	*Full data set 217*			*Outlier dieliminasi 202*			Hasil
		Koefisien	*T statistics*	*P values*	*Koefisien*	*T statistics*	*P values*	
WB -> KTK	-	-0.219	2.147	0.016	-0,246	2,174	0,015	H1 didukung
KK -> KTK	-	-0.058	1.121	0.131	-0,123	1,797	0,036	H2 didukung
KMP -> KTK	-	-0.044	0.526	0.299	0,047	0,477	0,317	H3 tidak didukung
NE x WB -> KTK	+	-0.571	3.257	0.001	-0,652	3,965	0,000	H4 tidak didukung
NE x KK -> KTK	+	0.414	2.517	0.006	0,466	3,196	0,001	H5 didukung
NE x KMP -> KTK	+	0.246	2.481	0.007	0,255	2,769	0,003	H6 didukung

Sumber: Data diolah, 2024

Keterangan: *Whistleblowing System* (WB), Kesesuian Kompensasi (KK), Komptensi (KMP), Kecenderungan Tindakan Kecurangan (KTK), dan Nilai Etika (NE)

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 5% dan nilai t-tabel sebesar 1,653, beberapa hipotesis dinyatakan didukung, sementara lainnya tidak didukung. Untuk pengaruh *whistleblowing system* (WB) terhadap kecenderungan tindakan kecurangan (KTK), nilai t-statistik sebesar 2,174 lebih besar dari nilai t-tabel, dan p-value sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis H1 didukung. Hal ini menunjukkan bahwa *whistleblowing system* memiliki pengaruh signifikan terhadap kecenderungan tindakan kecurangan. Selanjutnya, pengaruh kesesuaian kompensasi (KK) terhadap kecenderungan tindakan kecurangan juga signifikan, dengan nilai t-statistik sebesar 1,797 lebih besar dari t-tabel dan p-value sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05, sehingga H2 didukung. Namun, pengaruh kompetensi (KMP) terhadap kecenderungan tindakan kecurangan tidak signifikan, karena nilai t-statistik sebesar 0,477 lebih kecil dari t-tabel, dan p-value sebesar 0,317 lebih besar dari 0,05, sehingga H3 tidak didukung.

Adapun interaksi antara nilai etika dengan *whistleblowing system* (NE x WB) terhadap kecenderungan tindakan kecurangan signifikan, dengan nilai t-statistik sebesar 3,965 dan p-value sebesar 0,000, sehingga H4 tidak didukung. Demikian pula, interaksi nilai etika dengan kesesuaian kompensasi (NE x KK) signifikan, dengan nilai t-statistik sebesar 3,196 dan p-value

sebesar 0,001, sehingga H5 didukung. Terakhir, interaksi nilai etika dengan kompetensi (NE x KMP) terhadap kecenderungan tindakan kecurangan juga signifikan, dengan nilai t-statistik sebesar 2,769 dan p-value sebesar 0,003, sehingga H6 didukung. Dengan demikian, sebagian besar hipotesis didukung, menunjukkan hubungan signifikan antara variabel-variabel tersebut.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan analisis Nilai *path coeficients, t-statistics significance, p-value*, dengan menggunakan langkah *bootstraping* pada SmartPLS, pada data Tabel IV.7 yakni Uji Hipotesis Model Struktural dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.4.1. Pengaruh *Whistleblowing System* terhadap Kecenderungan Tindakan Kecurangan

Pengujian pengaruh *whistleblowing system* terhadap kecenderungan tindakan kecurangan, diperoleh bahwa hipotesis H1 didukung dengan nilai t-statistik sebesar 2,174 lebih besar dari nilai t-tabel (1,653) dan p-value sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai koefisien -0,246. Hal ini menunjukkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan tindakan kecurangan. Kondisi ini menunjutkan bahwa semakin baik/ efektif *whistleblowing system* maka akan mempengaruhi tindakan seseorang untuk tidak melakukan kecurangan. Penemuan bahwa *whistleblowing system* memiliki pengaruh signifikan terhadap kecenderungan tindakan

kecurangan memberikan implikasi penting dalam konteks pengelolaan organisasi, khususnya dalam upaya pencegahan kecurangan. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Triantoro *et al*., 2020; Wijayanti *et al*., 2024; Yasa *et al*., 2022) yang menyatakan bahwa keberadaan *whistleblowing system* yang efektif mampu mempengaruhi tindakan seseorang untuk tidak melakukan kecurangan. Sistem ini memberikan saluran bagi individu untuk melaporkan indikasi kecurangan tanpa rasa takut akan adanya pembalasan atau konsekuensi negatif lainnya.

Efektivitas *whistleblowing system* terletak pada beberapa faktor utama, seperti kepercayaan pelapor terhadap kerahasiaan sistem, keberadaan perlindungan hukum yang memadai, serta respons cepat dan tegas terhadap laporan yang diajukan (Wijayanti *et al*., 2024). Ketika individu merasa sistem ini dapat diandalkan, mereka cenderung lebih proaktif dalam melaporkan tindakan yang tidak etis. Hal ini pada gilirannya menciptakan efek jera terhadap pelaku kecurangan, yang menyadari bahwa tindakan mereka berisiko untuk terdeteksi dan dilaporkan. *Whistleblowing system* merupakan bagian dari pengendalian internal untuk memperkuat mekanisme pencegahan kecurangan. Dengan adanya kombinasi tersebut, organisasi tidak hanya dapat mendeteksi kecurangan lebih dini tetapi juga menciptakan budaya etika yang lebih baik (Triantoro *et al*., 2020). Hal tersebut sejalan dengan teori agensi dimana untuk mencegah perilaku tidak etis agen diperlukan pengawasan

efektif. Dalam konteks ini, *whistleblowing system* tidak hanya berfungsi sebagai alat deteksi, tetapi juga sebagai alat untuk membangun kepercayaan publik dan memperbaiki reputasi organisasi.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya pengelola organisasi untuk terus mengembangkan dan mengimplementasikan *whistleblowing system* secara optimal. Pelatihan untuk meningkatkan kesadaran karyawan mengenai fungsi dan manfaat sistem ini juga menjadi hal yang krusial. Selain itu, hasil ini menggaris bawahi pentingnya dukungan manajemen puncak dalam memastikan keberlanjutan dan keberhasilan penerapan *whistleblowing system*. Dengan demikian, *whistleblowing system* yang baik tidak hanya mengurangi kecenderungan tindakan kecurangan, tetapi juga memperkuat tata kelola organisasi secara keseluruhan.

4.4.2. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Tindakan Kecurangan

Pengujian pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan tindakan kecurangan, di peroleh bahwa hipotesis H2 didukung dengan nilai t-statistik sebesar 1,797 lebih besar dari t-tabel dan p-value sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai koefisien -0,123. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin sesuai kompensasi karyawan, maka akan menurunkan niat seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Ayuni, 2022; Azmi *et al*., 2021; Khasanah & Lastanti, 2022; Kurrohman *et al*.,

2018; Soehari *et al*., 2018; Wulandhari *et al*., 2023) kesesuian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

Temuan bahwa kesesuaian kompensasi secara signifikan menurunkan kecenderungan tindakan kecurangan menunjukkan pentingnya peran kompensasi dalam mengurangi konflik kepentingan antara *principal* (pemilik atau manajemen) dan *agent* (karyawan). Dalam hubungan agensi, terdapat risiko perilaku oportunistik dari *agent* yang bertindak demi kepentingannya sendiri, terutama jika terjadi ketidakseimbangan informasi (*information asymmetry*) atau ketidakpuasan terhadap sistem penghargaan (Lubis, 2019). Kesesuaian kompensasi berfungsi sebagai mekanisme untuk menyelaraskan kepentingan antara kedua pihak dengan memberikan insentif yang adil, berbasis kinerja, dan relevan dengan kontribusi yang diberikan oleh *agent* (Scott, 2015). Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima mencerminkan nilai kerja mereka, hal ini meningkatkan motivasi dan loyalitas untuk bertindak sesuai dengan tujuan organisasi, sekaligus mengurangi niat untuk melakukan tindakan curang (Lux *et al*., 2022).

Selain itu, sistem kompensasi yang baik mampu menekan risiko *moral hazard*, yaitu perilaku oportunistik yang muncul karena kurangnya insentif untuk bertindak secara etis. Dengan memberikan kompensasi yang adil, karyawan merasa dihargai dan tidak memiliki alasan untuk mencari keuntungan pribadi secara tidak sah (Wulandhari *et al*., 2023). Dalam konteks ini, kesesuaian kompensasi juga menciptakan efisiensi dalam

pengawasan karena *agent* secara otomatis terdorong untuk berperilaku sesuai aturan tanpa perlu kontrol yang ketat dari *principal*. Secara keseluruhan, kompensasi yang dirancang secara strategis tidak hanya membantu mengurangi kecenderungan tindakan kecurangan tetapi juga meningkatkan kepercayaan, kepuasan, dan komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga memperkuat hubungan agensi secara keseluruhan.

4.4.3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kecenderungan Tindakan Kecurangan

Pengujian pengaruh kompetensi terhadap kecenderungan tindakan kecurangan, diperoleh bahwa hipotesis H3 tidak didukung karena nilai t-statistik sebesar 0,477 lebih kecil dari t-tabel, dan p-value sebesar 0,317 lebih besar dari 0,05 sedangkan nilai koefisien 0,047. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian dari (Alfarago *et al*., 2023; Vousinas, 2019) bahwa kompetensi seorang tidak berpengaruh terhadap kecenderungan seseorang untuk melakukan kecurangan. Salah satu kemungkinan bahwa faktor lain, yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan antara lain seperti etika pribadi atau pengawasan yang lemah, mungkin berperan lebih dominan, meskipun individu memiliki kompetensi yang tinggi (Peltier-rivest, 2018).

Dalam perspektif teori agensi, hasil pengujian yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kecenderungan tindakan kecurangan menandakan bahwa kemampuan atau keterampilan individu (*agent*) saja tidak cukup untuk memastikan perilaku

yang sejalan dengan kepentingan *principal*. Dalam hubungan agensi, konflik kepentingan sering kali muncul bukan hanya karena kurangnya kompetensi, tetapi lebih karena motivasi atau insentif yang tidak selaras antara kedua belah pihak. Ketika *agent* memiliki kompetensi yang memadai, namun tidak disertai dengan pengawasan, sistem insentif yang adil, atau nilai-nilai etika yang kuat, tindakan oportunistik atau kecurangan tetap dapat terjadi.

Hasil ini juga dapat diinterpretasikan bahwa *agent* dengan kompetensi tinggi, jika tidak diarahkan oleh mekanisme kontrol yang baik, justru dapat memanfaatkan keahliannya untuk melakukan tindakan curang yang lebih sulit dideteksi (*intelligent fraud*) (Mahsun, 2023). Dalam hal ini, kompetensi perlu diintegrasikan dengan sistem pengendalian internal yang efektif serta pemberian insentif yang selaras dengan tujuan organisasi untuk mencegah *moral hazard* (Citranagari, 2022). Selain itu, hasil ini sejalan dengan pandangan bahwa kompetensi, meskipun penting, harus didukung oleh faktor lain seperti kejujuran, integritas, dan komitmen etis untuk mengurangi risiko kecurangan.

Dalam konteks ini, *principal* perlu memahami bahwa pengelolaan *agent* tidak hanya fokus pada peningkatan kompetensi melalui pelatihan atau pendidikan, tetapi juga memperkuat mekanisme insentif dan sistem kontrol untuk menyelaraskan perilaku karyawan dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, meskipun kompetensi saja tidak cukup untuk menurunkan kecenderungan tindakan kecurangan, jika dipadukan dengan

kebijakan organisasi yang mendukung, hal ini tetap dapat menjadi elemen penting dalam pengelolaan risiko *fraud*.

4.4.4. Pengaruh *Whistleblowing System* terhadap Kecenderungan Tindakan Kecurangan Di Moderasi oleh Nilai Etika

Pengujian pengaruh *whistleblowing system* terhadap kecenderungan tindakan kecurangan yang dimoderasi oleh nilai etika, di peroleh bahwa hipotesis H4 tidak didukung walaupun dengan nilai t-statistik sebesar 3,965 lebih besar dari t tabel dan p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 tetapi dengan nilai koefisien -0,652. Hal tersebut menunjukkan bahwa interaksi nilai etika dengan *whistleblowing system* memperlemah hubungan dengan kecenderungan tindakan kecurangan karena nilai koefisien negatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai etika tidak memperkuat hubungan antara *whistleblowing system* dan kecenderungan tindakan kecurangan. Hal tersebut, mencerminkan kompleksitas perilaku *agent* dalam konteks organisasi. Teori agensi berfokus pada konflik kepentingan antara *principal* (pemilik atau manajemen) dan *agent* (karyawan), serta bagaimana pengendalian, insentif, dan mekanisme pelaporan seperti *whistleblowing system* digunakan untuk mengurangi risiko perilaku oportunistik *agent* (Scott, 2015).

Dalam temuan ini, kehadiran nilai etika yang kuat di antara individu atau dalam organisasi memberikan pengaruh penting. Nilai etika yang internalisasi secara mendalam dalam diri *agent* dapat berfungsi sebagai

mekanisme kontrol intrinsik yang mengurangi kecenderungan kecurangan tanpa terlalu bergantung pada *whistleblowing system* (Said *et al*., 2017). Sebagai hasilnya, efektivitas *whistleblowing system* sebagai mekanisme pengawasan menjadi relatif lebih rendah karena individu dengan nilai etika tinggi cenderung secara cenderung menghindari perilaku curang, bukan karena takut dilaporkan, hal ini karena keyakinan moral mereka yang terdiri atas integritas, loyalitas, dan spiritual cenderung sudah kuat.

Koefisien negatif yang signifikan menunjukkan bahwa interaksi nilai etika dengan *whistleblowing system* memperlemah kebutuhan akan fungsi pengawasan eksternal. Dalam konteks teori agensi, ini berarti bahwa ketika *agent* memiliki tingkat etika yang tinggi, risiko *moral hazard* atau perilaku oportunistik berkurang, sehingga fungsi *whistleblowing system* sebagai alat mitigasi konflik agensi menjadi tidak terlalu dominan. Nilai etika yang tinggi membuat *agent* lebih fokus pada pencapaian tujuan organisasi secara transparan dan bertanggung jawab, terlepas dari keberadaan sistem pelaporan seperti *whistleblowing system* (Nwanyanwu, 2018).

Implikasi praktis dari hasil ini adalah bahwa organisasi tidak hanya perlu mengandalkan *whistleblowing system* sebagai satu-satunya alat untuk mencegah kecurangan, tetapi juga harus berinvestasi dalam membangun budaya organisasi yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika. Pendidikan etika, pelatihan, dan kepemimpinan yang berintegritas dapat memainkan peran kunci dalam membentuk perilaku *agent* yang sesuai dengan

kepentingan *principal*. Dengan demikian, sinergi antara mekanisme kontrol eksternal seperti *whistleblowing system* dan mekanisme internal seperti nilai etika yang kuat dapat menciptakan sistem pengendalian yang lebih efektif dan berimbang dalam mengurangi risiko kecurangan.

4.4.5. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Tindakan Kecurangan Di Moderasi oleh Nilai Etika

Pengujian pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan tindakan kecurangan, diperoleh bahwa hipotesis H5 didukung dengan nilai t-statistik sebesar 3,196 lebih besar dari t tabel dan p value sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien 0.466. Hal tersebut menunjukkan bahwa interaksi antara nilai etika dan kesesuaian kompensasi memperkuat hubungan dengan kecenderungan tindakan kecurangan.

Hasil tersebut sejalan dengan perspektif teori agensi, yang menjelaskan bahwa hubungan antara prinsipal (pemilik) dan agen (manajer atau karyawan) sering kali menghadapi masalah keagenan, seperti konflik kepentingan yang dapat mendorong agen untuk melakukan tindakan kecurangan. Kesesuaian kompensasi yang diberikan kepada agen bertujuan untuk menyelaraskan kepentingan antara prinsipal dan agen, sehingga agen memiliki insentif untuk bertindak sesuai dengan tujuan organisasi (Scott, 2015). Nilai etika yang baik dapat mencegah dan mengurangi kecurangan dan malapraktik (Suh *et al*., 2018).

Nilai etika berperan sebagai mekanisme penguat dalam hubungan ini, karena individu dengan nilai etika yang tinggi cenderung memiliki moralitas yang lebih baik, sehingga lebih kecil kemungkinannya untuk melakukan tindakan yang merugikan organisasi. Dengan demikian, ketika kesesuaian kompensasi diterapkan bersamaan dengan penguatan nilai-nilai etika dalam organisasi, hal ini secara signifikan mengurangi kecenderungan tindakan kecurangan. Nilai koefisien positif (0,466) mengindikasikan bahwa semakin kuat interaksi antara nilai etika dan kesesuaian kompensasi, semakin efektif pula upaya untuk menurunkan tindakan kecurangan dalam perusahaan.

Secara praktis, perusahaan dapat memanfaatkan temuan ini dengan tidak hanya memastikan kesesuaian kompensasi berdasarkan kinerja dan tanggung jawab, tetapi juga dengan menginternalisasi nilai-nilai etika melalui pelatihan, kode etik, dan lingkungan kerja yang mendukung integritas. Kombinasi ini diharapkan mampu menciptakan budaya kerja yang mendukung akuntabilitas dan mencegah tindakan kecurangan (Suh *et al*., 2018).

4.4.6. Pengaruh Kompetensi terhadap Kecenderungan Tindakan Kecurangan Di Moderasi oleh Nilai Etika

Pengujian pengaruh kompetensi terhadap kecenderungan tindakan kecurangan, diperoleh bahwa hipotesis H6 didukung dengan nilai t-statistik sebesar 2,769 lebih besar dari t tabel dan p value sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien 0,255. Hal tersebut

menunjukkan bahwa interaksi nilai etika dengan kompetensi memperkuat hubungan dengan kecenderungan tindakan kecurangan.

Hasil pengujian yang menunjukkan bahwa interaksi antara nilai etika dan kompetensi memperkuat hubungan dengan kecenderungan tindakan kecurangan mengindikasikan bahwa meskipun kompetensi *agent* (karyawan) sangat penting dalam organisasi, adanya nilai etika yang lemah dapat membuat individu yang kompeten lebih rentan untuk melakukan tindakan curang. Dalam perspektif teori agensi, kompetensi yang tinggi pada *agent* dapat mengurangi kebutuhan akan pengawasan langsung, sehingga meningkatkan kepercayaan dari *principal* (pemilik atau manajemen). Namun, tanpa adanya nilai etika yang kuat, *agent* yang kompeten mungkin merasa lebih mampu untuk memanipulasi situasi demi kepentingan pribadi, termasuk dalam bentuk kecurangan. Oleh karena itu, kombinasi antara keterampilan tinggi dan nilai etika yang lemah dapat menciptakan kondisi di mana perilaku oportunistik lebih mudah terjadi.

Dalam teori agensi, ini mengarah pada peningkatan risiko *moral hazard*, di mana *agent* yang memiliki keterampilan tinggi merasa lebih percaya diri dalam melakukan tindakan yang melanggar etika karena mereka dapat menyembunyikan atau memanipulasi informasi (Scott, 2015). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan disertai dengan pembentukan nilai etika yang kuat (Nwanyanwu, 2018). Hal ini dapat dilakukan dengan menyelenggarakan pelatihan yang mengajarkan keterampilan teknis sekaligus membangun

kesadaran etika. Selain itu, pengawasan yang lebih ketat dan insentif berbasis perilaku etis perlu diterapkan agar kompetensi yang dimiliki karyawan tidak disalahgunakan untuk kepentingan pribadi (Jaijairam, 2018). Dengan pendekatan ini, organisasi dapat mengurangi potensi risiko kecurangan yang muncul akibat interaksi antara kompetensi dan nilai etika yang lemah.

BAB V
Kesimpulan, Saran dan Keterbatasan

5.1. Kesimpulan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk menguji secara empiris determinan kecenderungan tindakan kecurangan di industru keuangan dan perbankan di indonesia. Berdasarkan pada hasil pengujian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu:

5.1.1. *Whistleblowing system* berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan tindakan kecurangan. Artinya semakin baik atau efektif *whistleblowing system* maka dapat menekan terjadinya tindakan kecurangan.

5.1.2. Kesesuian kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan tindakan kecurangan. Artinya semakin sesuai kompensasi karyawan maka dapat menekan terjadinya tindakan kecurangan.

5.1.3. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan tindakan kecurangan. Artinya tingkat kompetensi seseorang tidak mempengaruhi tindakan mereka dalam melakukan kecurangan.

5.1.4. Nilai etika tidak memperkuat *whistleblowing system* terhadap kecenderungan tindakan kecurangan. Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan nilai etika yang kuat dalam organisasi dapat mengurangi ketergantungan pada *whistleblowing system* sebagai mekanisme pengendalian untuk mencegah kecurangan.

5.1.5. Nilai etika memperkuat hubungan antara kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan tindakan kecurangan. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika nilai etika diinternalisasi dengan baik di dalam organisasi, dampak positif dari kesesuaian kompensasi terhadap penurunan kecenderungan tindakan kecurangan menjadi lebih kuat.

5.1.6. Nilai etika memperkuat hubungan antara kompetensi terhadap kecenderungan tindakan kecurangan. Artinya ketika nilai etika diterapkan secara kuat dalam organisasi, individu yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu menahan diri untuk tidak melakukan tindakan kecurangan.

5.2. Saran Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan untuk penelitian selanjutnya.

5.2.1. Penelitian mendatang dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kecenderungan tindakan kecurangan, seperti pengaruh pengawasan internal, budaya organisasi, gaya hidup atau moral individu, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait perilaku kecurangan di lingkungan kerja. Selain itu, pendekatan longitudinal dapat digunakan untuk melihat perubahan kecenderungan tindakan kecurangan dalam jangka waktu tertentu, sehingga memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh variabel seperti *whistleblowing system* dan kesesuaian kompensasi.

5.2.2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kecenderungan tindakan kecurangan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel mediasi atau moderasi lainnya, seperti kepuasan kerja, pengawasan manajemen, atau lingkungan kerja etis, yang dapat mempengaruhi hubungan antara kompetensi dan kecenderungan kecurangan. Hal ini penting untuk mengetahui lebih jelas peran kompetensi dalam konteks pencegahan kecurangan.

5.2.3. Memperluas populasi penelitian ke sektor industri lainnya, seperti manufaktur, perdagangan, atau sektor publik, untuk menguji generalisasi temuan ini di lingkungan kerja yang berbeda. Penelitian komparatif antar industri juga dapat memberikan wawasan terkait implementasi whistleblowing system, pemberian kompensasi, dan dampaknya terhadap perilaku kecurangan. Selain itu, metode pengambilan sampel dapat menggunakan random sampling agar hasil penelitian lebih representatif dan dapat mengurangi potensi bias dalam proses pengumpulan data.

5.2.4. Penggunaan metode penelitian kualitatif atau mixed methods dapat melengkapi hasil penelitian kuantitatif. Pendekatan ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam terkait persepsi individu terhadap nilai etika, *whistleblowing system*, serta bagaimana faktor-faktor ini memengaruhi kecenderungan tindakan kecurangan. Melalui wawancara mendalam atau studi kasus, peneliti dapat menggali lebih jauh mengenai hambatan penerapan *whistleblowing system* atau faktor internal yang mendorong

individu melakukan tindakan kecurangan meskipun memiliki kompetensi yang tinggi.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

5.3.1. Responden dan Sumber Data

Penelitian ini hanya melibatkan pihak tertentu sebagai responden. Hal ini dapat berpotensi menyebabkan bias persepsi dan keterbatasan dalam menangkap pandangan dari berbagai pihak yang berkaitan dengan isu yang diteliti.

5.3.2. Keterbatasan Waktu dan Sumber Daya

Waktu penelitian yang terbatas membatasi peneliti dalam menggali data lebih mendalam atau melibatkan sampel yang lebih luas. Keterbatasan ini juga berpengaruh terhadap pemilihan metode penelitian dan analisis yang digunakan.

Daftar Pustaka

Alfarago, D., Syukur, M., & Mabrur, A. (2023). The Likelihood Of Fraud From The Fraud Hexagon Perspective: Evidence From Indonesia. *ABAC Journal*, *43*(1), 34–51.

Aprillia, F., Supriyanto, I., Handayani, M., Sugiarti, S., Hartini, D., & Putra, A. S. (2022). The Relationship Between Internal Control And Compensation Appropriateness For Accounting Fraudulent Actions In Retail Companies. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 1220–1230. https://ijersc.org

Avortri, C., & Agbanyo, R. (2021). Determinants of management fraud in the banking sector of Ghana: the perspective of the diamond fraud theory. *Journal of Financial Crime*, *28*(1), 142–155. https://doi.org/10.1108/JFC-06-2020-0102

Ayuni, N. L. P. A. (2022). Pengaruh sistem pengendalian intern, moralitas, dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, 222–241.

Azmi, Z., Husni Nisa, O., & Suci, R. G. (2021). Factors Affecting The Tendency Of Accounting Fraud In Hospitals In Pekanbaru City. In *Jurnal Ilmiah Akuntansi* (Vol. 1, Issue 1). http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/BILANCIA/index

Citranagari, M. P. (2022). The Effect Of Professional Skepticism, Experience Of Investigative Auditors And Whistleblowing System On Auditor's Ability In Detecting Fraud. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, *2*(1), 72. https://doi.org/10.36418/jrssem.v2i1.219

Creswell, J. W. & J. D. C. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications, Inc.

Daniel, H. ;, Bayu, W., Putri, ;, Audya, Y. ;, Fitrie, A., Firdaus, ;, Bagaskoro, B., Putik, ;, Lestari, A., Fajar, ;, Rahma, S. ;, Satiti, E., Muhammad, D. ;, Shidqy, A., Widya, N. ;, Cut, R. ;, Fortunadhiya, A., Yoga, ;, Fitria, P. ;, … Flowerencya, S. (2023). *Pemeriksaan Kecurangan* (pertama). CV.Eureka Media Aksara.

Demetriades, P., & Owusu-Agyei, S. (2022). Fraudulent financial reporting: an application of fraud diamond to Toshiba's accounting scandal. *Journal of Financial Crime*, *29*(2), 729–763. https://doi.org/10.1108/JFC-05-2021-0108

Fernandhytia, F., & Muslichah, M. (2020). The Effect of Internal Control, Individual Morality and Ethical Value on Accounting Fraud Tendency. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, *35*(1), 112. https://doi.org/10.24856/mem.v35i1.1343

Giles. (2015). The Business Ethics Twin-Track: combining Controls and Culture to Minimise Reputational Risk. *Wiley Online Library.*

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7

Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan AMOS LISREL PLS* (1st ed.). PT. Intermedia Personalia Utama.

Hidajat, T. (2020). Rural banks fraud: a story from Indonesia. *Journal of Financial Crime*, *27*(3), 933–943. https://doi.org/10.1108/JFC-01-2020-0010

Iheanacho, R. A. E., Oyo-Ita, M. E., Ofoegbu, J. U., & Akpan, N. A. (2023). Family psychological wealth, peer pressure, and corruption tendencies of adolescent students in Calabar Metropolis, Cross River State, Nigeria. *Humanities and Social Sciences Communications*, *10*(1). https://doi.org/10.1057/s41599-023-01835-3

Indrapraja, M. H. D., Agusti, R., & Fito Mela, N. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Religiusitas Terhadap Kecurangan (Fraud) Aparatur Sipil*. *2*(2), 166–183. https://current.ejournal.unri.ac.id

Jaijairam, P. (2018). *Ethics in Accounting*. 1–13. http://www.aabri.com/copyright.html

Keraf, S. (2018). *Etika Bisnis*. PT Kanisius.

Khasanah, I. N., & Lastanti, H. S. (2022). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Leader-Member Exchange, Dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, *2*(2), 1973–1980. https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.15066

Kurrohman, T., Widyayanti, P., Author Akuntansi, C., Jember Jalan Kalimantan, U., & Timur, J. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, *2*(2).

Labetubu, M. anshary H., Kembauw, L.-E., Ningsih -Surya, S., Epa, P.-S., Bairizki, H.-A., Mutafarida -Arfah, B., Triwardhani, F.-D., Ruth, N., Alimuddin -Galih, S.-A., & Rahmawati, W.-F.-I. (2020). *Manajemen Perbankan (Sebuah Tinjauan Teori dan Praktis)*. www.penerbitwidina.com

Lubis, A. I. (2019). *Akuntansi Keperilakuan: Akuntansi Multiparadigma* (2nd ed.). Salemba Empat.

Lux, D., Raval, V., & Wingender, J. (2022). Compensation structure impact on executive value judgment shift resulting in occurrence of fraud. *Journal of Financial Crime*, *30*(5), 1291–1304.

Mahsun, M. (2023). *Akuntansi Forensik* (Pertama). Deepublish.

Merzouki, H., N. Matta, & H. Atifi. (2019). How to identify competence from interactions. *2019 15th International Conference on Signal-Image Technology & Internet-Based Systems (SITIS)*.

Nwanyanwu, L. (2018). *Accountants' ethics and fraud control in Nigeria: The emergence of a fraud control model*. http://www.aabri.com/copyright.html

OJK. (2016). *Perbankan*.

Omukaga, K. O. (2020). Is the fraud diamond perspective valid in Kenya? *Journal of Financial Crime*, *28*(3), 810–840. https://doi.org/10.1108/JFC-11-2019-0141

Peltier-Rivest, D. (2018). A model for preventing corruption. *Journal of Financial Crime, 25(2), 545-561.* , *25*(2), 545–561.

Pramesti, A. R., & Wulanditya, P. (2021). Studi Eksperimen: Moralitas Individu, Kesesuaian Kompensasi, dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Unesa*, *9*(3). https://journal.unesa.ac.id/index.php/akunesa/index

Purnamawati, I. G. A. (2018). Individual Perception of Ethical Behavior and Whistleblowing on Fraud Detection through Self-Efficacy. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, *22*(2). https://doi.org/10.26905/jkdp.v22i2.1991

Putri, R. M., Purwati, A. S., Ramadhanti, W., & Restianto, Y. E. (2022). The Effectiveness of Investigative Audit: Role of Whistleblowing System in Disclosing Fraud in Yogyakarta, Indonesia. *Jurnal Tata Kelola Dan Akuntabilitas Keuangan Negara*, 145–158. https://doi.org/10.28986/jtaken.v8i2.1106

Rahayu, I. R. S., & Ika, A. (2023). Karyawan Pegadaian di Jaksel Terjerat Kasus "Fraud", Manajemen Dukung Upaya Hukum Kejaksaan dan Pastikan Dana Nasabah Aman. *Kompas.Com*.

Reineholm, C., Lundqvist, D., & Wallo, A. (2024). Change competence: An integrative literature review. *IOS Press BV*.

Reskino, R., Harnovinsah, H., & Hamidah, S. (2021). Analisis fraud tendency melalui pendekatan pentagon fraud: unethical behavior sebagai mediator. Ekuitas. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, *5*(1), 98–117. https://doi.org/10.24034/j25485024.y2021.v5.i1.4675

Sahla, W. A., & Ardianto, A. (2023). Ethical values and auditors fraud tendency perception: testing of fraud pentagon theory. *Journal of Financial Crime*, *30*(4), 966–982. https://doi.org/10.1108/JFC-04-2022-0086

Said, J., Alam, M. M., Ramli, M., & Rafidi, M. (2017). Integrating ethical values into fraud triangle theory in assessing employee fraud: Evidence from the Malaysian

banking industry. *Journal of International Studies*, *10*(2), 170–184. https://doi.org/10.14254/2071-8330.2017/10-2/13

Scott, W. R. (2015). *Financial Accounting Theory Seventh Edition*. www.pearsoncanada.ca.

Sekaran, U. & B. R. (2020). *Research methods for business a skill building approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.

Soehari, T. D., Budiningsih, I., Tjiptoningsih, U. K., & Hanum, R. K. (2018). The Determinant Factors of Strategic Fraud. In *European Research Studies Journal: Vol. XXI*.

Suh, J. B., Shim, H. S., & Button, M. (2018). Exploring the impact of organizational investment on occupational fraud: Mediating effects of ethical culture and monitoring control. *International Journal of Law, Crime and Justice*, *53*, 46–55. https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2018.02.003

Tambunan, T. S. *et al*. (2021). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif* (pp. 1–178). Www.penerbit.medsan.co.id

Triantoro, H. D., Utami, I., & Joseph, C. (2020). Whistleblowing system, Machiavellian personality, fraud intention: An experimental study. *Journal of Financial Crime*, *27*(1), 202–216. https://doi.org/10.1108/JFC-01-2019-0003

Tuanakotta, T. M. (2018). *Akuntansi Forensik dan Audit* (empat). Salemba Empat.

Utami, I., Wijono, S., Noviyanti, S., & Mohamed, N. (2019). Fraud diamond, Machiavellianism and fraud intention. *International Journal of Ethics and Systems*, *35*(4), 531–544. https://doi.org/10.1108/IJOES-02-2019-0042

Utami, L., Handajani, L., & Hermanto, H. (2019). Efektivitas Komite Audit dan Audit Internal terhadap Kasus Kecurangan dengan Whistleblowing System sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 1570. https://doi.org/10.24843/eja.2019.v26.i02.p27

Vousinas, G. L. (2019). Advancing theory of fraud: the S.C.O.R.E. model. *Journal of Financial Crime*, *26*(1), 372–381. https://doi.org/10.1108/JFC-12-2017-0128

Wijayanti, D. M., Senjani, Y. P., & Farah, W. (2024). The role of Machiavellian personality, altruistic personality, religiosity, whistleblowing system, and accounting firm size in mitigating fraud intention. *Journal of Financial Crime*, *31*(1), 119–134. https://doi.org/10.1108/JFC-02-2023-0034

Wulandhari, D. A., Salsadilla, S., Eprianto, I., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Literature Review: Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Pengendalian Internal, Tekanan Finansial Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Economina*, *2*(7), 1842–1854. https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.682

Yasa, I. B. A., I Ketut Sukayasa, & Ni Made Mega Abdi Utami. (2022). Organizational culture moderates the effect of bystander effect and internal control on accounting fraud trends in village credit institutions in Jembrana Regency. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, *11*(7), 210–217. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i7.2097

Zimbelman, M. F., & Alberecht, C. (2014). *Forensic Accounting* . Salemba Empat.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Data Responden

Silahkan isi pada kotak yang telah tersedia sesuai dengan data diri Bapak/Ibu.

Nama (Boleh dikosongkan) :

Nama Perusahaan :

Posisi :

Jenis Kelamin :

S3		S1/D4	
S2		SLTA	

Pendidikan :

Lama Bekerja : ☐ Kurang dari 1 tahun

☐ Lebih dari 1 Tahun

Whistleblowing System : ☐ Ya

☐ Tidak

PERHATIAN

Bapak/Ibu diharapkan hanya mengisi Netral (3) jika betul-betul tidak memahami /tidak mengetahui/tidak mengerti/belum pernah mengalami situasi dari pernyataan yang ada dalam kuesioner.

Petunjuk: Silahkan berikan tanda "√" pada salah satu kolom pilihan respon untuk jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

Variabel: *Whistleblowing System*

No	Item Pertanyaan	Kategori Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa saluran pelaporan di perusahaan ini aman dan anonim					
2	Saya percaya bahwa identitas saya akan dirahasiakan saat melaporkan pelanggaran					
3	Saya sering melaporkan pelanggaran yang saya ketahui					
4	Saya merasa karyawan lain juga sering					

	melaporkan pelanggaran					
5	Laporan pelanggaran yang saya buat selalu ditindaklanjuti dengan cepat					
6	Saya puas dengan cara perusahaan meyelesaikan laporan pelanggaran					
7	Saya merasa *Whistleblowing System* di perusahaan ini efektif					
8	Saya percaya bahwa *Whistleblowing System* dapat mencegah pelanggaran dimasa depan					

Sumber: Adaptasi dari Wijayanti, 2023

Variabel: Kesesuaian Kompensasi

No	Item Pertanyaan	Kategori Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1	Gaji saya sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya					
2	Saya merasa gaji saya adil dibandingkan dengan pekerjaan saya					
3	Saya puas dengan paket kompensasi yang saya terima					
4	Paket kompensasi yang saya terima memenuhi kebutuhan saya					
5	Gaji saya kompetitif dibandingkan dengan standard industri					
6	Saya merasa tunjangan yang saya terima setara dengan standard industri					
7	Kompensasi yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja lebih baik					
8	Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja karena kompensasi yang saya terima					

Sumber: Adaptasi dari ayuni, 2022

Variabel: Kompetensi

No	Item Pertanyaan	Kategori Respon				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki pendidikan yang relevan dengan pekerjaan saya					
2	Saya sering mengikuti pelatihan yang relevan dengan pekerjaan saya					
3	Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup dibidang ini					
4	Pengalaman kerja saya membantu saya dalam menjalankan tugas saya					
5	Saya memiliki kemampuan teknis yang					

	diperluhkan untuk pekerjaan saya					
6	Saya juga memiliki kemampuan non teknis yang mendukung pekerjaan saya					
7	Kinerja saya dievaluasi secara adil oleh perusahaan					
8	Saya menerima umpan balik yang konstruktif dari evaluasi kinerja saya					

Sumber: Adaptasi dari Indrapraja et al, 2021

Variabel: Kecenderungan tindakan Kecurangan

No	Item Pertanyaan	Kategori Respon				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa tidak keberatan memanfaatkan aset perusahaan untuk kepentingan pribadi.					
2	Tindakan pemalsuan atau penggelapan aset di lingkungan kerja sering dianggap hal yang wajar.					
3	Penggunaan aset organisasi tanpa izin jarang menimbulkan masalah besar					
4	Saya merasa memberikan informasi yang tidak akurat dalam pelaporan adalah hal yang dapat diterima jika situasinya mendesak.					
5	Manipulasi laporan keuangan sering dilakukan demi mencapai target tertentu.					
6	Membuat laporan keuangan yang tidak sepenuhnya benar tidak akan terlalu berdampak selama tidak ada yang mengetahuinya.					
7	Saya merasa bahwa memberikan imbalan kepada pihak ketiga untuk mendapatkan keuntungan bagi perusahaan adalah praktik yang bisa dimaklumi.					
8	Menggunakan pengaruh pribadi atau jabatan untuk keuntungan pribadi merupakan hal yang lazim dalam dunia kerja.					
9	Menyalahgunakan wewenang untuk keuntungan pribadi atau kelompok sering kali dianggap sebagai bagian dari dinamika bisnis.					

Sumber: Adaptasi dari said et al, 2017

Variabel: Nilai Etika

No	Item Pertanyaan	Kategori Respon				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya setuju dengan nilai-nilai etika perusahaan					
2	Nilai nilai etika perusahaan sesuai dengan prinsip pribadi saya					
3	Kode etik perusahaan diterapkan aktivitas sehari-hari					
4	Saya selalu berusaha mengikuti kode etik dalam pekerjaan saya					
5	Nilai etika perusahaan mempengaruhi keputusan yang saya buat					
6	Saya mempertimbangkan nilai etika perusahaan dalam setiap keputusan kerja					
7	Saya sering mengikuti pelatihan etika yang disediakan oleh perusahaan					
8	Kesadaran saya terhadap etika kerja meningkat setelah mengikuti pelatihan					

Sumber: Adaptasi dari Said et al, 2017 dan Fernandhytia, 2020

Lampiran 2 Pengantar Bimbingan Tesis



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

Nomor : 0223/PS.II.A.6/VI/2024
H a l : Pengantar Bimbingan Tesis

10 Juni 2024

Kepada Yth.

Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.
di Yogyakarta

Assalaamu'alaikum wr. wb.

Dengan ini kami sampaikan bahwa:

Nama	: KURNIAWAN
No. Mahasiswa	: 22919043
Program Studi	: Magister Akuntansi
Konsentrasi	: Audit Forensik

adalah mahasiswa bimbingan Bapak/Ibu dalam penyusunan Tugas Akhir/Tesis, masa bimbingan **10 Juni 2024 s/d 28 Februari 2025**

Untuk itu, mohon dibimbing dan diarahkan sebagaimana mestinya.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum wr. wb.

Ketua Program Studi
Magister Akuntansi,

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
PROGRAM BISNIS DAN EKONOMIKA

Arief Rahman, SE., SIP., M.Com., Ph.D.

Lampiran 3 Surat Riset Penelitian

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Jl. Prof. Dr. Ace Partadiredja, Cendono Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 885546, 885567, 885576;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. feb.uii.ac.id

Nomor : 1968/DEK/10/PMD/X/2024
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala/pimpinan
BANK MANDIRI
Jl. Jend. Sudirman No.26, Gowongan, Kec. Jetis, Kota Yogyakarta
Daerah Istimewa Yogyakarta
55233

Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Diberitahukan dengan hormat, bahwa setiap mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikannya di Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, diwajibkan membuat karya ilmiah Tesis. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, mahasiswa kami:

Nama	: Kurniawan
No. Mahasiswa	: 22919043
Program Studi	: Akuntansi Program Magister
Judul Tesis	: Determinan Kecenderungan Tindakan Kecurangan di Industri Keuangan dan Perbankan di Indonesia
Nomor HP	: 082279111198

bermaksud mohon untuk mendapatkan data/keterangan pada instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna penyusunan Tesis.

Adapun hasil karya ilmiah ini semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan. Oleh karena itu, kami mohon perkenan dan bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin penelitian yang diperlukan mahasiswa tersebut.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Yogyakarta, 17 Oktober 2024
Dekan

Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.
NIK: 943120101

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882580
E. fe@uii.ac.id
W. feconuii.ac.id

Nomor : 1966/DEK/10/PMD/X/2024
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala/pimpinan
Bank Tabungan Negara
Jl. Jend. Sudirman No.71, Terban, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta
Daerah Istimewa Yogyakarta
55224

Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Diberitahukan dengan hormat, bahwa setiap mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikannya di Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, diwajibkan membuat karya ilmiah Tesis. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, mahasiswa kami:

Nama	: Kurniawan
No. Mahasiswa	: 22919043
Program Studi	: Akuntansi Program Magister
Judul Tesis	: Determinan Kecenderungan Tindakan Kecurangan di Industri Keuangan dan Perbankan di Indonesia
Nomor HP	: 082279111198

bermaksud mohon untuk mendapatkan data/keterangan pada instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna penyusunan Tesis.

Adapun hasil karya ilmiah ini semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan. Oleh karena itu, kami mohon perkenan dan bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin penelitian yang diperlukan mahasiswa tersebut.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Yogyakarta, 17 Oktober 2024
Dekan,

Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.
NIK: 943120101

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Fingroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 881589
E. fe@uii.ac.id
W. feconomics.uii.ac.id

Nomor : 1971/DEK/10/PMD/X/2024
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala/pimpinan
Bank Negara Indonesia
Jl. Laksda Adisucipto No.137, Demangan, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta
Daerah Istimewa Yogyakarta
55221

Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Diberitahukan dengan hormat, bahwa setiap mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikannya di Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekoooomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, diwajibkan membuat karya ilmiah Tesis. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, mahasiswa kami:

Nama	: Kurniawan
No. Mahasiswa	: 22919043
Program Studi	: Akuntansi Program Magister
Judul Tesis	: Determinan Kecenderungan Tindakan Kecurangan di Industri Keuangan dan Perbankan di Indonesia
Nomor HP	: 082279111198

bermaksud mohon untuk mendapatkan data/keterangan pada instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna penyusunan Tesis.

Adapun hasil karya ilmiah ini semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan. Oleh karena itu, kami mohon perkenan dan bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin penelitian yang diperlukan mahasiswa tersebut.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Yogyakarta, 17 Oktober 2024
Dekan,

Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.
NIK: 943120101

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883887, 885376;
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

Nomor : 1970/DEK/10/PMD/X/2024
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala/pimpinan
Bank Rakyat Indonesia
Jl. Brigjen Katamso No.13-15, Prawirodirjan, Kec. Gondomanan, Kota Yogyakarta
Daerah Istimewa Yogyakarta
55121

Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Diberitahukan dengan hormat, bahwa setiap mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikannya di Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, diwajibkan membuat karya ilmiah Tesis. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, mahasiswa kami:

Nama	: Kurniawan
No. Mahasiswa	: 22919043
Program Studi	: Akuntansi Program Magister
Judul Tesis	: Determinan Kecenderungan Tindakan Kecurangan di Industri Keuangan dan Perbankan di Indonesia
Nomer HP	: 082279111198

bermaksud mohon untuk mendapatkan data/keterangan pada instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna penyusunan Tesis.

Adapun hasil karya ilmiah ini semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan. Oleh karena itu, kami mohon perkenan dan bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin penelitian yang diperlukan mahasiswa tersebut.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Yogyakarta, 17 Oktober 2024
Dekan,

Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.
NIK: 943120101

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

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. fe.uii.ac.id

Nomor : 1969/DEK/10/PMD/X/2024
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala/pimpinan
Bank Central Asia
Jl. Jend. Sudirman No.49-51, Terban, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta
Daerah Istimewa Yogyakarta
55223

Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Diberitahukan dengan hormat, bahwa setiap mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikannya di Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, diwajibkan membuat karya ilmiah Tesis. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, mahasiswa kami:

Nama	: Kurniawan
No. Mahasiswa	: 22919043
Program Studi	: Akuntansi Program Magister
Judul Tesis	: Determinan Kecenderungan Tindakan Kecurangan di Industri Keuangan dan Perbankan di Indonesia
Nomor HP	: 082279111198

bermaksud mohon untuk mendapatkan data/keterangan pada instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna penyusunan Tesis.

Adapun hasil karya ilmiah ini semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan. Oleh karena itu, kami mohon perkenan dan bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin penelitian yang diperlukan mahasiswa tersebut.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Yogyakarta, 17 Oktober 2024
Dekan,

Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.
NIK: 943120101

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

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. feconn.uii.ac.id

Nomor : 1967/DEK/10/PMD/X/2024
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala/pimpinan
Bank Syariah Indonesia
Jl. Jend. Sudirman No.42, Terban, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta
Daerah Istimewa Yogyakarta
55224

Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Diberitahukan dengan hormat, bahwa setiap mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikannya di Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, diwajibkan membuat karya ilmiah Tesis. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, mahasiswa kami:

Nama	: Kurniawan
No. Mahasiswa	: 22919043
Program Studi	: Akuntansi Program Magister
Judul Tesis	: Determinan Kecenderungan Tindakan Kecurangan di Industri Keuangan dan Perbankan di Indonesia
Nomor HP	: 082279111198

bermaksud mohon untuk mendapatkan data/keterangan pada instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna penyusunan Tesis.

Adapun hasil karya ilmiah ini semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan. Oleh karena itu, kami mohon perkenan dan bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin penelitian yang diperlukan mahasiswa tersebut.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Yogyakarta, 17 Oktober 2024
Dekan,

Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.
NIK: 943120101

Lampiran 4 Outer Loading

Kode Indikator	Outer loading Model Awal	Outer loading Model Akhir
	Whistleblowing System	
WB1 <- WB	0,516	0,501
WB2 <- WB	0,740	0,770
WB3 <- WB	0,427	
WB4 <- WB	0,534	0,502
WB5 <- WB	0,800	0,782
WB6 <- WB	0,847	0,863
WB7 <- WB	0,898	0,898
WB8 <- WB	0,771	0,793
	Keseuaian Kompensasi	
KK1 <- KK	0,325	
KK2 <- KK	0,736	0,731
KK3 <- KK	0,633	0,611
KK4 <- KK	0,471	
KK5 <- KK	0,814	0,823
KK6 <- KK	0,870	0,881
KK7 <- KK	0,764	0,770
KK8 <- KK	0,677	0,669
	Kompetensi	
KMP1 <- KMP	0,186	
KMP2 <- KMP	0,323	
KMP3 <- KMP	0,894	0,901
KMP4 <- KMP	0,792	0,803
KMP5 <- KMP	0,922	0,921
KMP6 <- KMP	0,745	0,761
KMP7 <- KMP	0,544	0,610
KMP8 <- KMP	0,261	
	Kecenderungan Tindakan Kecurangan	
KTK1 <- KTK	0,766	0,770
KTK2 <- KTK	0,810	0,810
KTK3 <- KTK	0,682	0,682
KTK4 <- KTK	0,728	0,726
KTK5 <- KTK	0,778	0,775
KTK6 <- KTK	0,895	0,894
KTK7 <- KTK	0,804	0,804
KTK8 <- KTK	0,842	0,843
KTK9 <- KTK	0,870	0,871
	Nilai Etika	
NE1 <- NE	0,543	0,544
NE2 <- NE	0,910	0,910
NE3 <- NE	0,708	0,709
NE4 <- NE	0,816	0,815
NE5 <- NE	0,924	0,924
NE6 <- NE	0,849	0,849
NE7 <- NE	0,816	0,816
NE8 <- NE	0,949	0,949

Lampiran 5 Construct reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
WB	0,863	0,922	0,893	0,555
KK	0,848	0,895	0,886	0,567
KMP	0,875	0,974	0,902	0,651
KTK	0,929	0,933	0,941	0,640
NE	0,935	0,974	0,943	0,679

Lampiran 6 Heterotrait monotrait ratio

	KTK	KK	KMP	NE	WB	NExWB	NExKK	NExKMP
KTK								
KK	0,489							
KMP	0,302	0,780						
NE	0,405	0,756	0,601					
WB	0,472	0,673	0,705	0,665				
NExWB	0,195	0,333	0,421	0,479	0,320			
NExKK	0,349	0,435	0,375	0,465	0,253	0,918		
NExKMP	0,404	0,372	0,427	0,410	0,342	0,834	0,888	

Lampiran 7 R Square

	R-square	R-square adjusted
Kecenderungan Tindakan Kecurangan	0,433	0,413

Lampiran 8 *Path Coefficients*

Data lengkap 217 Responden

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
KK -> KTK	-0,058	-0,070	0,052	1,121	0,131
KMP -> KTK	-0,044	-0,033	0,084	0,526	0,299
NE -> KTK	-0,275	-0,252	0,111	2,486	0,006
WS -> KTK	-0,219	-0,242	0,102	2,147	0,016
NE x WS -> KTK	-0,571	-0,540	0,175	3,257	0,001
NE x KK -> KTK	0,414	0,386	0,164	2,517	0,006
NE x KMP -> KTK	0,246	0,252	0,099	2,481	0,007

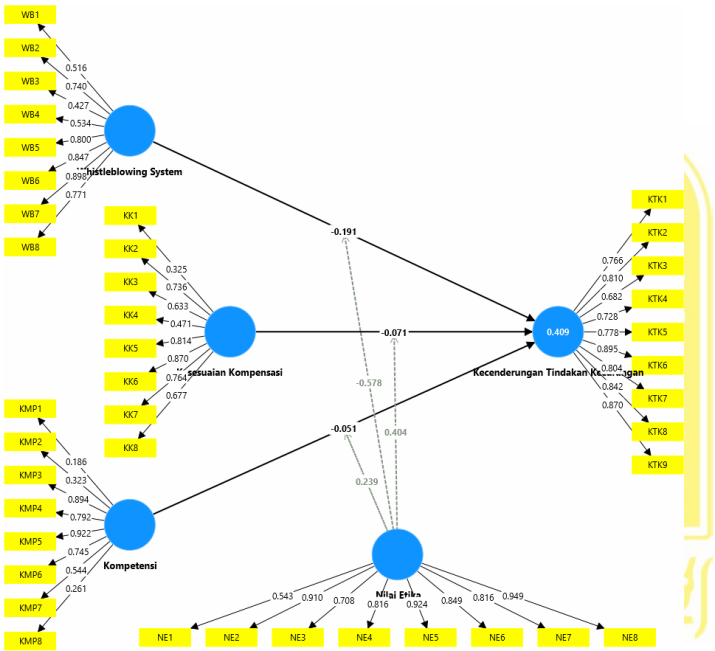
Outliner Dihiliangan 202 Responden

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
WB -> KTK	-0,246	-0,261	0,113	2,174	0,015
KK -> KTK	-0,123	-0,135	0,069	1,797	0,036
KMP -> KTK	0,047	0,059	0,098	0,477	0,317
NE -> KTK	-0,191	-0,175	0,100	1,909	0,028
NE x WB -> KTK	-0,652	-0,627	0,165	3,965	0,000
NE x KK -> KTK	0,466	0,440	0,146	3,196	0,001
NE x KMP -> KTK	0,255	0,263	0,092	2,769	0,003

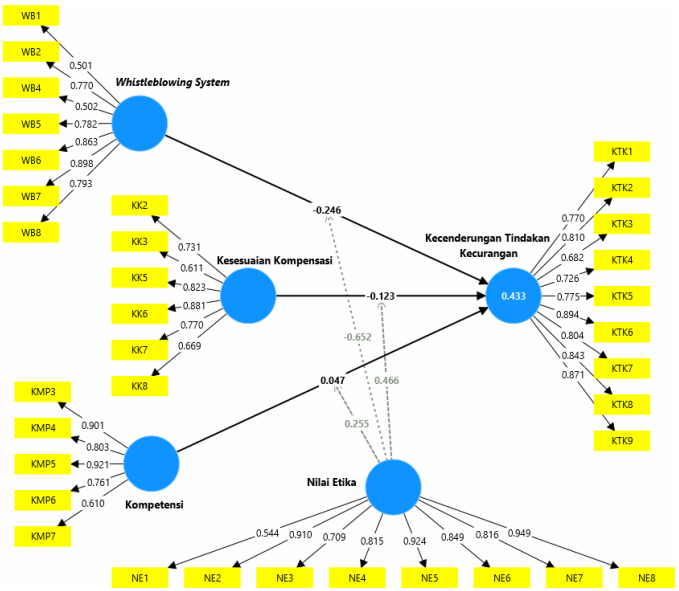
Lampiran 9 PLS Predict

	Q²predict	PLS-SEM_RMSE	PLS-SEM_MAE	LM_RMSE	LM_MAE	IA_RMSE	IA_MAE
KTK1	0,244	0,576	0,381	0,5111	0,3583	1.031	0,553
KTK2	0,150	0,665	0,483	0,5431	0,3986	1.081	0,578
KTK3	0,100	1007	0,460	0,6292	0,4319	1.088	0,533
KTK4	0,137	0,549	0,378	0,4417	0,2778	0,611806	0,462
KTK5	0,147	0,454	0,323	0,3618	0,2514	0,511806	0,370
KTK6	0,182	0,484	0,385	0,4271	0,3069	0,563889	0,466
KTK7	0,188	0,467	0,378	0,4118	0,2931	0,547222	0,476
KTK8	0,103	0,648	0,476	0,5451	0,3868	1.010	0,579
KTK9	0,088	1104	0,575	0,6236	0,4243	1.180	0,633

Lampiran 10 Model Awal



Lampiran 11 Model Akhir



Lampiran 12 Tabulasi Data Kuesioner

No Urut	Nama	Region	Gender	Last Education	Lama Bekerja
1	Nurul Hikmah	Sulawesi Selatan	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
2	Kurniawan	Jakarta	Laki-laki	S1-DIV	<1 Tahun
3	IA	Sulawesi Selatan	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
4	Fia	Jakarta	Perempuan	S1-DIV	<1 Tahun
5	Suroso Adi Syaputra	Kepulauan Riau	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
6	Nova	Sumatera Selatan	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
7	Dr Betri	Sumatera Selatan	Laki-laki	S3	>3 Tahun
8	Frengky Pranata	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
9	Alan Perdana	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
10	C.H.T	Sulawesi Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
11	Gatra Juanda	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
12	RR	Sumatera Selatan	Perempuan	S1-DIV	>3 Tahun
13	Fahira Wahyuni Saputri	Sulawesi Selatan	Perempuan	SMA/ Sederajat	<1 Tahun
14	WO	Sumatera Selatan	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
15	Edwin	Bengkulu	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
16	AD	Kalimantan Barat	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
17	Adrian	Kalimantan Tengah	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
18	Arif	Bangka Belitung	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
19	Kifli	Sulawesi Tengah	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
20	AA	Bangka Belitung	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
21	LH	Sumatera Selatan	Perempuan	S1-DIV	>3 Tahun
22	AS	Sulawesi Selatan	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
23	Zia	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
24	Rian	Bangka Belitung	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
25	Rio	Bangka Belitung	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
26	YH	Sulawesi Selatan	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
27	Adhe	Sulawesi Selatan	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
28	RW	Sumatera Selatan	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
29	Bagus	Jakarta	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
30	AK	Sumatera Selatan	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
31	Akbar	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
32	Aji	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
33	Alpin	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
34	Endi	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
35	Imam	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
36	Lilyani	Jakarta	Perempuan	S1-DIV	>3 Tahun

37	DM	Jambi	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
38	SA	Sumatera Selatan	Perempuan	S1-DIV	>3 Tahun
39	Kalfin	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
40	Novia	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
41	Tiara	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
42	Zili	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
43	E	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
44	Andi	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
45	BE	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
46	Diki	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
47	AR	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
48	Riska	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
49	Harry	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
50	Anya	Sumatera Selatan	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
51	Rian	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
52	AD	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
53	BG	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
54	AH	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
55	Rian	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
56	Edwin	Jakarta	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
57	Erla	Sumatera Selatan	Laki-laki	S2	>3 Tahun
58	Wilsom	Banten	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
59	Tommy Pasaribu	Jambi	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
60	Nur Mauliani	Sulawesi Selatan	Perempuan	S1-DIV	>3 Tahun
61	Fitri	Sulawesi Selatan	Perempuan	SMA/ Sederajat	>3 Tahun
62	AS	Sulawesi Selatan	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
63	Rini	Sulawesi Selatan	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
64	LL	Sulawesi Selatan	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
65	Hikmah	Sulawesi Selatan	Perempuan	S1-DIV	>3 Tahun
66	MS	Jakarta	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
67	Via	Sulawesi Selatan	Perempuan	S1-DIV	>3 Tahun
68	Indra K	Jawa Timur	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
69	Elly	Jawa Barat	Perempuan	S1-DIV	>3 Tahun
70	Citra	Sulawesi Selatan	Perempuan	S1-DIV	>3 Tahun
71	Rian	Jakarta	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
72	Ayu	Jakarta	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
73	Elsa	Jakarta	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
74	Deni	Lampung	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
75	Ary	Bangka Belitung	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
76	Andika	Bangka Belitung	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun

77	Erwin	Jawa Timur	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
78	Edho N	Jawa Timur	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
79	Erron Solihin	Jawa Timur	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
80	Andin	Sulawesi Selatan	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
81	Amel	Sulawesi Selatan	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
82	Citra	Sulawesi Selatan	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
83	Bella	Sulawesi Selatan	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
84	Anton	Sulawesi Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
85	Ari	Sulawesi Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
86	Indri	Sulawesi Selatan	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
87	Maya	Sulawesi Selatan	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
88	Denni Iswanto	Lampung	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
89	Citra	Jakarta	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
90	Mery	Sumatera Selatan	Perempuan	S1-DIV	>3 Tahun
91	Dova K	Jawa Timur	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
92	Phina	Sumatera Selatan	Perempuan	S1-DIV	>3 Tahun
93	Harlim	Jambi	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
94	Reza	Bangka Belitung	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
95	Sarah	Sumatera Selatan	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
96	LL	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
97	Willy	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
98	Ijal	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
99	Tata	Jakarta	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
100	Agus Satria	Lampung	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
101	Rendy asali	Jawa Timur	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
102	Fifin	Sulawesi Barat	Perempuan	DI-III	>3 Tahun
103	AA	Bangka Belitung	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
104	Arul	Jambi	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
105	Agusli	Lampung	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
106	AK	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
107	DF	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
108	adrian suhendra	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	<1 Tahun
109	Desi Fitriyani	Sumatera Selatan	Perempuan	DI-III	<1 Tahun
110	ayu lestari	Sumatera Selatan	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
111	MARDIANSYAH	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
112	YUDHISTIANTO	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
113	DAVID ADAM	Sumatera Selatan	Laki-laki	DI-III	<1 Tahun
114	AMIN RAIS	Sumatera Selatan	Laki-laki	DI-III	<1 Tahun
115	FIRMANSYAH	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
116	DB	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun

117	RK	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
118	ARB	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	<1 Tahun
119	YB	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
120	APRIADI	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
121	BOBI PUTRA	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
122	KK	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
123	MAS	Sumatera Selatan	Laki-laki	DI-III	1-3 Tahun
124	Mayang	Daerah Istimewa Yogyakarta	Perempuan	S1-DIV	>3 Tahun
125	Laksmi Dewi	Daerah Istimewa Yogyakarta	Perempuan	DI-III	1-3 Tahun
126	Aria	Daerah Istimewa Yogyakarta	Laki-laki	DI-III	1-3 Tahun
127	Cicilia	Daerah Istimewa Yogyakarta	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
128	Riandi	Daerah Istimewa Yogyakarta	Laki-laki	DI-III	1-3 Tahun
129	Hikmah	Jakarta	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
130	Nazwa	Daerah Istimewa Yogyakarta	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
131	Nurul	Daerah Istimewa Yogyakarta	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
132	YL	Daerah Istimewa Yogyakarta	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
133	Rini	Daerah Istimewa Yogyakarta	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
134	Fatimah	Daerah Istimewa Yogyakarta	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
135	AY	Daerah Istimewa Yogyakarta	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
136	Desmonth CS	Bangka Belitung	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
137	Uga Saputra	Jambi	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
138	Susanto	Jawa Timur	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
139	Riski Syahputra	Lampung	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
140	Zul	Bangka Belitung	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
141	RN	Jambi	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
142	Leo	Bangka Belitung	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
143	TP	Bangka Belitung	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
144	Alan	Jambi	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
145	Gregorios D	Jakarta	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
146	Hadios Safutra	Bangka Belitung	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
147	Iik	Jakarta	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
148	David	Jakarta	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
149	MM	Lampung	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
150	Jonathan Peter	Lampung	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
151	Jay	Jambi	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
152	CC	Sulawesi Selatan	Perempuan	DI-III	>3 Tahun
153	Sanniya S	Sulawesi Selatan	Perempuan	S1-DIV	>3 Tahun
154	KK	Jambi	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
155	Doni	Bangka Belitung	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
156	Yuni	Sulawesi Selatan	Perempuan	DI-III	>3 Tahun

157	Ferry	Jakarta	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
158	FF	Daerah Istimewa Yogyakarta	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
159	BCA	Daerah Istimewa Yogyakarta	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
160	AS	Daerah Istimewa Yogyakarta	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
161	Zaini	Sulawesi Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
162	JF	Sumatera Selatan	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
163	Gebby	Sumatera Selatan	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
164	GT	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
165	Dedi Sinaga	Jambi	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
166	Zavier Briliant	Jambi	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
167	Ed	Jakarta	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
168	Ayla	Kalimantan Selatan	Perempuan	S1-DIV	>3 Tahun
169	Imran	Kalimantan Selatan	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
170	Albert	Jakarta	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
171	Alia	Jakarta	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
172	Yoga Pratama	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
173	Nabilah Ulfah	Sumatera Selatan	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
174	Atut	Daerah Istimewa Yogyakarta	Perempuan	S1-DIV	>3 Tahun
175	Yuni F	Sulawesi Selatan	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
176	Abdul Malik	Sulawesi Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
177	Panji	Sulawesi Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
178	Bella	Sulawesi Selatan	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
179	Nadia	Sulawesi Selatan	Perempuan	S1-DIV	>3 Tahun
180	Adrian	Jakarta	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
181	Fajar	Jakarta	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
182	FM	Sulawesi Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
183	MY	Sulawesi Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
184	Rusli	Sulawesi Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
185	JC	Sulawesi Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
186	DW	Sulawesi Tengah	Perempuan	DI-III	>3 Tahun
187	Fitri R	Sulawesi Selatan	Perempuan	SMA/ Sederajat	>3 Tahun
188	Nur Wahida	Sulawesi Selatan	Perempuan	SMA/ Sederajat	>3 Tahun
189	Santika	Sulawesi Selatan	Perempuan	DI-III	>3 Tahun
190	EG	Sulawesi Selatan	Perempuan	DI-III	>3 Tahun
191	CC	Sulawesi Selatan	Perempuan	DI-III	>3 Tahun
192	Nurul Hikmah	Sulawesi Selatan	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
193	RK	Sulawesi Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
194	Saskia Febri Jasmine	Sulawesi Selatan	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
195	Andrianto	Sulawesi Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
196	Muhammad Amal	Sulawesi Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun

197	Aprianto	Sulawesi Selatan	Laki-laki	S2	>3 Tahun
198	Galih Fristyan hardiastama	Sumatera Selatan	Laki-laki	S1-DIV	1-3 Tahun
199	Benny Mandala Putra	Bangka Belitung	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
200	Tiara Sari	Bangka Belitung	Perempuan	S1-DIV	1-3 Tahun
201	Aditya Haspalma Santosa	Bangka Belitung	Laki-laki	S1-DIV	>3 Tahun
202	Tri Wulandari	Bangka Belitung	Perempuan	S1-DIV	>3 Tahun

Whistleblowing System, Kesesuaian Kompensasi, dan Kompetensi

No	WB 1	WB 2	WB 3	WB 4	WB 5	WB 6	WB 7	WB 8	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KMP1	KMP2	KMP3	KMP4	KMP5	KMP6	KMP7	KMP8
1	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
2	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5
6	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
7	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
9	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
10	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
11	5	5	3	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
13	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
14	5	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
18	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5
19	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3
20	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
22	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
23	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
24	5	5	3	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
26	5	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	5	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	2	4	4	4	5	5	4	4
28	4	4	2	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
29	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
30	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5
31	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5
32	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
34	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
35	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
36	5	5	3	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5

38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5
44	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5
45	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
47	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
48	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
49	5	5	3	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
53	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
54	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
55	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5
59	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4
60	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
62	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
63	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
64	5	5	3	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4
66	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
67	5	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	5	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
70	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5
72	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5
73	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
75	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
76	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
77	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
78	5	5	3	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
80	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
82	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
83	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
86	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4
87	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5
88	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
89	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
90	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5

91	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
92	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
93	5	5	3	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
94	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
96	5	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
97	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
99	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
100	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
101	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5
102	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
103	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
104	4	3	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
105	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
106	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
107	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
108	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
109	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
110	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
111	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
112	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
113	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
115	4	3	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4
116	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
117	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
118	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
120	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
121	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
122	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
123	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
124	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
125	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
127	5	5	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
128	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
129	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
130	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4
131	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
132	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5
133	4	3	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5
134	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
135	4	3	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
136	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
137	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
138	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5
139	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5
140	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5
141	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
142	5	5	3	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
143	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

144	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5
145	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4
146	5	5	3	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
147	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	5
148	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
149	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
150	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5
151	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5
152	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
153	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
154	5	5	3	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
155	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
156	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
157	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
158	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
159	5	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
160	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
161	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
162	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
163	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
164	3	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	5	5
165	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
166	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5
167	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4
168	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
169	4	3	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
170	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
171	3	5	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
172	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
173	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5
174	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
175	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5
176	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
177	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
178	4	3	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
179	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
180	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
181	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
182	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
183	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
184	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
185	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
186	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
187	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
188	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
189	4	3	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4
190	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
191	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
192	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
193	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
194	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
195	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
196	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5

197	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
198	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	
199	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
200	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
201	5	5	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
202	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	

Kecenderungan Tindakan Kecurangan dan Nilai Etika

No Urut	KTK1	KTK2	KTK3	KTK4	KTK5	KTK6	KTK7	KTK8	KTK9	NE1	NE2	NE3	NE4	NE5	NE6	NE7	NE8
1	2	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
7	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
8	1	2	2	1	1	2	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4
9	2	1	2	2	1	1	2	2	1	4	4	4	5	4	4	4	4
10	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	1	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3	5
14	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
15	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
17	2	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
20	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
21	1	2	2	1	1	2	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4
22	2	1	2	2	1	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4
23	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	1	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3	5
26	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
27	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	5	4	5	5	4	5	5
28	2	2	2	1	1	1	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	5
29	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
30	3	4	2	5	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4

31	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3
32	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
33	1	2	2	1	1	2	2	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4
34	2	1	2	2	1	1	2	2	1	4	4	4	5	4	4	4	4
35	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	2	1	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	1	2	1	1	2	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3	5
39	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
40	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
42	2	4	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
43	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5	4	5	3	4	5	4	4
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	4	5	4	5	4	4
45	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
46	1	2	2	1	1	2	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4
47	2	1	2	2	1	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4
48	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
49	2	2	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3	5
51	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
52	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	5	4	5	5	4	5	5
53	2	2	2	1	1	1	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	5
54	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
58	2	1	1	2	2	1	1	1	1	5	4	5	3	4	5	4	4
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	4	3	3	3	3	3
60	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
61	1	2	2	1	1	2	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4
62	2	1	2	2	1	1	2	2	1	4	4	4	5	4	4	4	4
63	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
64	2	2	2	1	1	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	5	5	5	5	4	5
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
67	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
68	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
70	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
										5	4	5	3	4	5	4	4

71	2	1	1	1	1	1	2	2	2									
72	2	1	2	1	1	1	1	2	1	4	5	4	5	5	5	5	5	
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
74	1	2	2	1	1	2	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	
75	2	1	2	2	1	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
76	2	1	1	1	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	
77	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	
78	2	2	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	
80	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
81	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	5	4	5	5	4	5	5	
82	2	2	2	1	1	1	1	1	2	4	4	5	5	5	4	4	5	
83	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
84	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
85	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	
86	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	4	4	5	5	5	3	4	
87	1	2	2	1	2	2	1	2	1	5	4	5	3	4	5	4	4	
88	1	2	2	2	1	1	2	2	1	4	5	4	5	5	4	5	4	
89	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
90	1	2	2	1	1	2	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	
91	2	1	2	2	1	1	2	1	1	4	4	4	5	4	4	4	4	
92	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	
93	2	2	2	1	1	1	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	
94	1	1	1	2	1	1	2	1	1	4	4	4	5	5	5	5	5	
95	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	
96	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
97	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	5	4	4	4	4	4	4	
98	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	
99	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
100	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	4	5	5	5	5	5	4	
101	2	1	2	2	1	1	2	1	1	5	4	5	4	4	5	4	4	
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
103	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
104	1	2	2	1	1	2	2	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	
105	2	1	2	2	1	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
106	1	1	1	1	1	2	2	1	2	5	4	4	5	4	4	5	5	
107	1	2	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	
108	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	
109	1	1	1	1	1	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
110	1	1	1	1	1	2	2	1	1	5	4	5	4	5	5	5	5	
										4	5	5	5	5	5	5	5	

111	2	1	1	1	2	2	1	1	1									
112	1	1	1	1	1	2	2	2	1	5	5	5	4	4	4	4	4	
113	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	
114	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	
115	3	1	1	1	1	2	2	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	
116	2	1	2	2	1	1	2	2	1	4	4	4	5	4	4	4	4	
117	1	1	1	2	1	1	2	1	1	5	5	4	4	5	5	5	5	
118	1	1	1	2	1	2	1	2	1	5	5	4	4	4	5	5	5	
119	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	
120	1	2	2	1	1	1	1	1	1	4	5	4	5	4	4	4	4	
121	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	5	4	5	5	5	
122	1	1	1	2	2	1	1	1	1	4	5	4	5	4	5	5	5	
123	1	1	1	1	1	1	1	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5	
124	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	
125	2	2	2	1	1	1	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	
126	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	
127	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
128	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	
129	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
130	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
131	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	4	5	5	5	5	5	4	
132	2	2	1	2	2	1	2	2	1	5	4	5	3	4	5	4	4	
133	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
134	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
135	1	2	2	1	1	2	2	1	1	4	4	4	5	4	4	4	4	
136	2	1	2	2	1	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
137	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	
138	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
139	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	
140	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
141	2	1	2	2	1	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
142	5	5	5	1	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
143	2	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
144	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	
145	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	
146	5	5	5	1	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
147	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	
148	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	
149	2	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
150	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	
										4	3	4	3	3	3	3	3	

151	3	3	3	3	3	3	3	3	3									
152	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
153	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
154	5	5	5	1	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
155	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5
156	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
157	5	5	2	1	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
158	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5
159	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
160	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	5	4	5	5	4	5	5	5
161	2	2	2	1	1	1	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	5	5
162	2	4	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
163	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
164	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
165	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
166	3	4	2	5	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4
167	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
168	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
169	1	2	2	1	1	2	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
170	2	1	2	2	1	1	2	2	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4
171	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
172	5	5	1	1	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
173	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
174	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4
175	2	1	2	2	1	1	2	1	1	5	4	5	4	4	5	4	4	4
176	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
177	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
178	1	2	2	1	1	2	2	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4
179	2	1	2	2	1	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
180	1	1	1	1	1	4	4	1	2	5	4	4	5	4	4	5	5	5
181	1	2	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
182	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
183	1	1	1	1	1	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
184	1	1	1	1	1	2	2	1	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5
185	2	1	1	1	2	2	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5
186	1	1	1	1	1	2	2	2	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4
187	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5
188	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5
189	3	1	1	1	1	2	2	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
190	2	1	2	2	1	1	2	2	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4
										5	5	4	4	5	5	5	5

191	1	1	1	2	1	1	2	1	1									
192	1	1	1	2	1	2	1	2	1	5	5	4	4	4	5	5	5	
193	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	4	5	5	5	5	
194	1	2	2	1	1	1	1	1	1	4	5	4	5	4	4	4	4	
195	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	5	4	5	5	5	
196	1	1	1	2	2	1	1	1	1	4	5	4	5	4	5	5	5	
197	1	1	1	1	1	1	1	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5	
198	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	
199	2	2	2	1	1	1	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	
200	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	
201	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
202	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	