

**PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI BUDAYA
KEJUJURAN DAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM*
DALAM PENCEGAHAN *FRAUD* PADA
PT BPR ANUGERAH DHARMA YUWANA JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Suci Wulandari
NIM : E20181131

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2022**

**PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI BUDAYA
KEJUJURAN DAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM*
DALAM PENCEGAHAN *FRAUD* PADA
PT BPR ANUGERAH DHARMA YUWANA JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

Suci Wulandari
NIM: E20181131

Disetujui pembimbing



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M.
NIP. 196905231998032001

**PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI BUDAYA
KEJUJURAN DAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM*
DALAM PENCEGAHAN *FRAUD* PADA
PT BPR ANUGERAH DHARMA YUWANA JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Kamis
Tanggal : 13 Oktober 2022

Tim Penguji

Ketua

Nur Ika Mauliyah, M. Ak
NIP.198803012018012001

Sekretaris

Mashudi, M.EI
NUP.201603134

Anggota:

1. Dr. Moch Chotib, M.M
2. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, SE., M.M

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Kholidan Rifa'i, S.E., M.Si
NIP.196808072000031001

MOTTO

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ ﴿١﴾ الَّذِينَ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ ﴿٢﴾ وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ
وَزَنُوهُمْ تَحْسِرُونَ ﴿٣﴾

Artinya: 1.Celakalah bagi orang-orang yang curang (dalam menakar dan menimbang). 2.(Yaitu) orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain mereka minta dicukupkan. 3.Dan apabila mereka menakar atau menimbang (untuk orang lain), mereka mengurangi. (QS. Al-Muthaffifin: 1-3)¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹Al-Qur'an, *Al Mutaffifin*, (Menara Kudus, 2006), 83: 1-3.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Ayah dan ibu tercinta Syed Sazzadur Rahman dan Siti Komaria yang telah membesarkan, menyayangi, mendukung, memberi semangat, mendo'akan dan membiayai dengan penuh ikhlas dan sabar sehingga tercipta skripsi ini.
2. Kakek dan nenek saya tercinta Abdurahman dan Sanati yang telah membesarkanku sedari bayi hingga sekarang, dan juga yang telah mendo'akan dan memberi semangat.
3. Alm. Bapak saya Jamin semoga amal ibadahnya diterima disisinya, yang telah menjadi semangat sehingga tercipta skripsi ini.
4. Guru-guru saya di pesantren dan di kampus serta guru-guru yang di rumah yang selalu mendoakan saya sampai dititik ini terimakasih tanpa ilmu-ilmu saya bukan siapa-siapa.
5. Untuk calon suami saya, yang selalu memberikan doa, motivasi, semangat, tenaga, pemikiran, dan yang selalu mau saya repotkan. Terimakasih banyak karena selalu membantu saya dalam pengerjaan skripsi ini.
6. Teman dan sahabat seperjuangan yang telah membantu saya memberi arahan tentang apa yang tidak saya ketahui, sehingga terselesaikan skripsi ini.
7. Segenap keluarga besar Perbasaga (Perbankan Syariah Tiga), terimakasih banyak atas kekeluargaannya selama ini.

8. Segenap dulur saya Komsis AO17 yang saya cintai, terimakasih atas rasa saduluran yang selama ini diberikan.
9. Segenap keluarga besar KOMSI yang tidak bisa saya sebut satu persatu, terimakasih atas ilmu-ilmu yang saya dapat, InsyaaAllah bermanfaat untuk kehidupan saya kedepannya.
10. Almamater Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tercinta.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan Hidayah-Nya yang diberikan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, sholawat serta salam senantiasa tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah mengarahkan kita dari dunia jahiliyah menuju dunia pengetahuan.

Alhamdulillah, penelitiannya yang berjudul “PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI BUDAYA KEJUJURAN DAN WHISTLEBLOWING SYSTEM DALAM PENCEGAHAN FRAUD PADA PT BPR ANUGERAHDHARMA YUWANA JEMBER” telah penulis selesaikan dengan upaya semaksimal mungkin mengupayakan menyajikan yang terbaik, sehingga terwujud penyusunan meski jauh dari kata sempurna.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M selaku Rektor UIN KHAS Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa’i, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam..
3. Ibu Dr. Nikmatul Masruroh, S.H.I., M.E.I selaku ketua jurusan Ekonomi Islam.

4. Ibu Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah serta wakil dosen pembimbing yang telah sabar memberikan bimbingan, saran dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Daru Anondo, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan, saran dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Retna Anggitaningsih, S.E., M.M selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan serta staff dan karyawan didalamnya, yang telah membantu menyediakan literatur dan referensi yang menunjang teori-teori penelitian ini.
8. Pemimpin PT BPR AnugerahDharma Yuwana Jember dan segenap karyawan PT BPR AnugerahDharma Yuwana Jember yang telah bersedia menjadi responden sehingga dapat memperlancar proses penyusunan skripsi ini.

Akhirnya, semoga segala amal baik yang telah Bapak/Ibu berikan kepada penulis mendapat balasan yang baik dari Allah. Harapan peneliti semoga apa yang terkandung dalam penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 06 Juni 2022
Suci Wulandari
NIM. E20181131

ABSTRAK

Suci Wulandari, Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M., 2022: Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Budaya Kejujuran dan *Whistleblowing System* Dalam Pencegahan *Fraud* Pada PT BPR AnugerahDharma Yuwana Jember.

Kata Kunci : Budaya Kejujuran, *Whistleblowing System*, Pencegahan *Fraud*

Fraud pada umumnya dipakai untuk menjelaskan tindakan-tindakan seperti penipuan, pemaksaan, korupsi, pencurian, persekongkolan, penggelapan, penyalahgunaan, menyembunyikan fakta, dan kolusi.

Rumusan masalah yang diteliti dalam skripsi ini adalah : 1) Bagaimana pengaruh persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran dalam pencegahan *fraud* pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) AnugerahDharma Yuwana (ADY) Jember ? 2) Bagaimana pengaruh persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* dalam pencegahan *fraud* pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) AnugerahDharma Yuwana (ADY) Jember ?

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan 1) pengaruh persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran dalam pencegahan *fraud* pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) AnugerahDharma Yuwana (ADY) Jember. 2) pengaruh persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* dalam pencegahan *fraud* pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) AnugerahDharma Yuwana (ADY) Jember.

Penelitian ini untuk mengetahui:(1) Pengaruh persepsi kariawan mengenai budaya kejujuran terhadap pencegahan *fraud*, (2) Pengaruh persepsi karyawan mengenai *Whistleblowing System* terhadap pencegahan *fraud*. Penelitian ini merupakan jenis penelitian survey. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja pada PT BPR AnugerahDharma Yuwana Jember. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPR AnugerahDharma Yuwana Jember yang berjumlah 62 karyawan. Teknik analisis data penelitian ini adalah uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian ini (1) Nilai t_{hitung} pada variabel X1 (budaya kejujuran) adalah -3,546. Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,671 dengan signifikan ($0,001 < 0,005$). Ada pengaruh antara variabel X1 (budaya kejujuran) terhadap Y (pencegahan *fraud*). Jika dilihat dari koefisien regresi yang menunjukkan tanda negatif, maka pengaruh yang disebabkan oleh X1 (budaya kejujuran) adalah pengaruh negatif. Artinya semakin meningkat X1 (budaya kejujuran), maka akan menurunkan tingkat pencegahan *fraud*. (2) Nilai t_{hitung} pada variabel X2 (*whistleblowing system*) adalah -3,112. Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,671 dengan signifikan ($0,003 < 0,005$). Ada pengaruh antara variabel X2 (*whistleblowing system*) terhadap Y (pencegahan *fraud*).

ABSTRACT

Suci Wulandari, Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M., 2022: *Perception of perceptions of the Culture of Honesty and Whistleblowing System in Preventing Fraud at PT BPR AnugerahDharma Yuwana Jember.*

Keywords: *Culture of Honesty, Whistleblowing System, Fraud Prevention*

Fraud is generally used to describe acts such as fraud, coercion, corruption, theft, conspiracy, embezzlement, abuse, concealment of facts, and collusion.

The formulation of the problems studied in this thesis are: 1) How is the influence of employees' perceptions of the culture of honesty in preventing fraud at PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Anugerah Dharma Yuwana (ADY) Jember? 2) How does employee perception affect the whistleblowing system in preventing fraud at PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Anugerah Dharma Yuwana (ADY) Jember?

The purpose of this study is to describe 1) the effect of employee perceptions of the culture of honesty in preventing fraud at PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Anugerah Dharma Yuwana (ADY) Jember. 2) the influence of employee perceptions of the whistleblowing system in preventing fraud at PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Anugerah Dharma Yuwana (ADY) Jember.

This research is to find out: (1) the influence of employees' perceptions of honesty culture on fraud prevention, (2) the influence of employees' perceptions of the Whistleblowing System on fraud prevention. This research is a type of survey research. The population of this research is all employees who work at PT BPR Anugerah Dharma Yuwana Jember. Sampling using purposive sampling technique. The sample of this research is all employees of PT BPR Anugerah Dharma Yuwana Jember, totaling 62 employees. The data analysis technique of this research is descriptive statistical test, validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis test, hypothesis test, coefficient of determination test (R²).

The results of this study (1) The value of t count on the variable X1 (honesty culture) is -3.546. While the t table value is 1.671 with a significant (0.001 < 0.005). There is an influence between the variables X1 (honesty culture) on Y (fraud prevention). If viewed from the regression coefficient which shows a negative sign, then the effect caused by X1 (honesty culture) is a negative influence. This means that the more X1 (honesty culture) increases, the lower the level of fraud prevention. (2) The value of t count on the variable X2 (whistleblowing system) is -3.112. While the t table value is 1.671 with a significant (0.003 < 0.005). There is an effect between the variables X2 (whistleblowing system) on Y (fraud prevention).

DAFTAR ISI

| | |
|-------------------------------------|------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING | ii |
| PENGESAHAN | iii |
| MOTTO | iv |
| PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vii |
| ABSTRAK | ix |
| ABSTRACT | x |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 5 |
| C. Tujuan Penelitian | 5 |
| D. Manfaat Penelitian | 6 |
| E. Ruang Lingkup Penelitian..... | 7 |
| 1. Variabel Penelitian | 7 |
| 2. Indikator Variabel | 8 |
| F. Definisi Operasional..... | 9 |
| G. Asumsi Penelitian..... | 11 |
| H. Hipotesis..... | 12 |

| | |
|---|-----------|
| I. Sistematika Pembahasan | 13 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | |
| A. Penelitian Terdahulu | 15 |
| B. Kajian Teori | 26 |
| 1. Persepsi Karyawan | 26 |
| 2. Budaya Kejujuran..... | 27 |
| 3. <i>Whistleblowing System</i> | 31 |
| 4. Pencegahan <i>Fraud</i> | 40 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Pendekatan dan Jenis Penelitian..... | 46 |
| B. Populasi dan Sampel | 46 |
| C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data..... | 46 |
| D. Analisis Data | 51 |
| BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS | |
| A. Gambaran Obyek Penelitian | 57 |
| B. Kegiatan Pokok Instansi..... | 58 |
| C. Penyajian Data | 58 |
| D. Analisis dan Pengujian Hipotesis..... | 63 |
| E. Pembahasan..... | 78 |
| BAB V PENUTUP | |
| A. Simpulan | 82 |
| B. Saran-saran..... | 82 |
| DAFTAR PUSTAKA | 84 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 Persamaan dan perbedaan penelitian..... | 24 |
| Tabel 3.1 Nama dan Jabatan Karyawan | 49 |
| Tabel 4.1 Penyajian data berdasarkan jenis kelamin..... | 59 |
| Tabel 4.2 Penyajian data berdasarkan umur..... | 60 |
| Tabel 4.3 Penyajian data berdasarkan jenjang pendidikan..... | 61 |
| Tabel 4.4 Penyajian data berdasarkan lama bekerja..... | 62 |
| Tabel 4.5 Distribusi tanggapan responden X1 | 63 |
| Tabel 4.6 Distribusi tanggapan responden X2 | 64 |
| Tabel 4.7 Distribusi tanggapan responden Y | 65 |
| Tabel 4.8 Hasil uji validitas..... | 67 |
| Tabel 4.9 Hasil uji reliabilitas | 69 |
| Tabel 4.10 Hasil perhitungan VIF..... | 71 |
| Tabel 4.11 Hasil analisis regresi linier berganda..... | 72 |
| Tabel 4.12 Hasil uji persial (t)..... | 74 |
| Tabel 4.13 Hasil uji simultan (F)..... | 77 |
| Tabel 4.14 Hasil uji R2..... | 78 |

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1.1 Kerangka Konsep..... | 11 |
| Gambar 2.1 <i>Fraud triangle</i> | 44 |
| Gambar 4.1 P.P Plot uji Normalitas | 70 |
| Gambar 4.2 Hasil uji heteroskedastisitas..... | 72 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 Pernyataan Keaslian Tulisan..... | 87 |
| Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian | 88 |
| Lampiran 3 Kuesioner Penelitian | 89 |
| Lampiran 4 Struktur Perusahaan | 100 |
| Lampiran 5 Frekuensi Tanggapan Responden | 101 |
| Lampiran 6 Surat Selesai Penelitian..... | 108 |
| Lampiran 7 Tabel Variabel..... | 109 |
| Lampiran 8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas | 117 |
| Lampiran 9 Uji Klasik..... | 125 |
| Lampiran 10 Analisis Regresi Linier Berganda..... | 127 |
| Lampiran 11 Hasil Uji t, F, R ² | 128 |
| Lampiran 12 Distribusi Nilai r _{tabel} | 129 |
| Lampiran 13 Tabel t | 131 |
| Lampiran 14 Tabel F..... | 133 |
| Lampiran 15 Dokumentasi | 137 |
| Lampiran 16 Surat Selesai Bimbingan..... | 138 |
| Lampiran 17 Biodata Penulis | 139 |

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kecurangan atau biasa disebut dengan istilah *fraud* merupakan suatu fenomena yang banyak dibicarakan di Indonesia. Kecurangan ialah penyajian yang keliru dari fakta yang disengaja atau untuk memperoleh informasi yang tidak semestinya atau untuk memperoleh keuntungan keuangan ilegal. *fraud* ialah suatu perbuatan yang dilakukan secara sengaja dan dapat memalsukan sebuah laporan keuangan perusahaan.²

Pada *sector public* ataupun swasta tidak sedikit kasus *fraud* telah banyak ditemui terutama kasus korupsi. Purwokerto, Selasa 17 November 2020, 01:47 WIB satuan Reskrim Polresta Banyumas, berhasil mengungkap kasus *fraud* di BANK BTPN Purwekerto. Tersangka setelah melakukan tindakan *fraud* tersebut kabarnya melarikan diri ke Wamena, Papua. Akibat tindakannya tersebut, pihak BANK BTPN dirugikan hingga mencapai ratusan juta rupiah. Bahkan tiga nasabah bank juga ikut dirugikan akibat perbuatan tersangka.³

Perbuatan *fraud* bukanlah kasus sembarangan dan hal ini ialah kasus yang direncanakan oleh oknum terkait. Terdapat 3 alasan yang membuat oknum terkait melakukan tindakan kecurangan yaitu: adanya tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*) dan rasional

²Komang Agus Sudarma dkk, "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Budaya Kejujuran dan *Whistleblowing System* Dalam Pencegahan *Fraud* pada PT. BPR Nusamba Kubutambahan", *jurnal ilmiah akuntansi*, No. 3 Vol.10, (2019).

³Eko Widiyatno dan Dwi Murdaningsih, "Polresta Banyumas Ungkap Kasus *Fraud* BTPN Purwokerto", *Republika*, 17 November 2020.

(*razionalization*).⁴Pencegahan *Fraud* itu sendiri ialah tindakan yang dilakukan guna meningkatkan kebijakan, sistem dan tata cara yang dilakukan oleh internal audit.⁵

Cara yang paling efektif untuk mencegah dan menghalangi kecurangan, ialah dengan menerapkan budaya kejujuran dan *whistleblowing system*. cara semacam itu membuat lingkungan yang mendukung perilaku dan harapan yang bisa diterima, bahwa karyawan bisa menggunakan cara tersebut untuk memberi arahan mereka.⁶

Kejujuran berasal dari kata jujur, jujur memiliki beberapa makna, yaitu: lurus hati, tidak sombong, berkata apa adanya, dan tidak curang. Sedangkan kejujuran, berarti ketulusan hati. Dalam kehidupan sehari-hari baik itu dilingkungan masyarakat maupun organisasi tidak jauh dengan kejujuran, maka dari itu kita harus menanamkan budaya kejujuran dalam diri kita. Dalam hal ini budaya kejujuran ialah suatu perbuatan yang tulus dalam melakukan sesuatu yang diperintahkan, meskipun itu sebuah harta maupun perbuatan.⁷

Tidak hanya dengan menerapkan budaya kejujuran perusahaan juga harus menerapkan *Whistleblowing System* yang merupakan sebuah tempat bagi seorang *whistleblower* untuk melaporkan *fraud* yang dilakukan oleh seorang internal perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mengungkapan

⁴Rozmita Dewi, *Fraud Penyebab dan Pencegahannya*, (Bandung: ALFABETA, 2017), hal: 41-53.

⁵Ibid., 55.

⁶ Ibid., 55.

⁷Muhasim, "Budaya Kejujuran dalam Menghadapi Perubahan Zaman", *Jurnal studi keislaman dan pendidikan*, No: 1, Vol: 5, (2017), hal: 182.

kecurangan yang membuat perusahaan mengalami kerugian dan mencegah kecurangan yang semakin meningkat.⁸

Whistleblower itu sendiri ialah tindakan seseorang yang mengadakan sesuatu yang melawan hukum, terutama korupsi atau kecurangan disebuah perusahaan. Oknum ini umumnya mempunyai data atau bukti yang kuat terpaut perbuatan melawan hukum tersebut. Peran *whistleblower* sangat berpengaruh dalam mengungkapkan suatu perbuatan melawan hukum di dalam perusahaan.⁹

Dengan diterapkannya *whistleblowing system* di dalam sebuah organisasi, sangat berpengaruh untuk mengawasi kinerja karyawan. Pemantauan tidak bisa dilakukan oleh atasan saja, akan tetapi sesama karyawan pun bekerja sama saling mengawasi satu sama lain. Karyawan berhak melaporkan tindakan *fraud* sesama karyawan beserta buktinya melalui *whistleblowing system*.¹⁰

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) AnugerahDharma Yuwana (ADY) Jember yang merupakan lembaga keuangan bank yang menyalurkan kredit kepada masyarakat terutama yang berada di daerah yang belum terjangkau oleh bank umum. Produk kredit yang ditawarkan oleh PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) AnugerahDharma Yuwana (ADY) Jember yaitu kredit umum, sedangkan produk simpanan

⁸ Dewi Indriasih, *Whistleblowing Wujudkan Tata Kelola Perusahaan Lebih Baik*, (Bandung, CV Cendekia Press, 2021), hal: 14.

⁹ *Ibid.*, 14.

¹⁰ *Ibid.*, 14.

yang ditawarkan antara lain Tabungan umum, Tabungan hari raya (TADYRA), *Back To Back* dan Deposito.

Perusahaan sudah menerapkan budaya kejujuran dan *whistleblowing system*. Hal ini dilakukan guna melindungi perusahaan dari *fraud*. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan peneliti, kecurangan pernah terjadi di PT BPR ADY Jember, yaitu seorang menggunakan uang kas sebagai urusan pribadi. Sehingga menghambat arus kas perusahaan, sehingga mengganggu aktivitas bisnis perusahaan.

Pada PT BPR ADY Jember dalam penerapan budaya kejujuran sudah dilakukan bahkan berjalan setiap hari, berdasarkan hasil survei PT BPR ADY Jember sudah menerapkan *whistleblowing system*, namun karyawannya saja yang sebagian masih belum menerapkannya, hal ini dikarenakan adanya beberapa karyawan yang masih mempunyai jalinan keluarga. Salah satu alasan inilah yang membuat karyawan menjadi enggan untuk melaporkan *fraud* yang dilakukan rekan kerjanya jika rekannya tersebut mempunyai hubungan keluarga dengannya. Karyawan tersebut pasti tidak menginginkan keluarganya sendiri mendapatkan sanksi dari perusahaan, walaupun ia melakukan *fraud*. Perbuatan ini yang menjadi karyawan mengabaikan nilai-nilai yang diterapkan perusahaan, dan membiarkan *fraud* tersebut tetap terjadi.

Dengan ini penulis tertarik ingin melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir kuliah, dengan judul **“Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Budaya Kejujuran dan *Whistleblowing system*”**

Dalam Pencegahan *Fraud* Pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) AnugerahDharma Yuwana (ADY) Jember”.

B. Rumusan Masalah

1. Pengaruh persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran dalam pencegahan *fraud* pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) AnugerahDharma Yuwana (ADY) Jember ?
2. Pengaruh persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* dalam pencegahan *fraud* pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) AnugerahDharma Yuwana (ADY) Jember ?
3. Pengaruh persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran dan *whistleblowing system* dalam pencegahan *fraud* pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) AnugerahDharma Yuwana (ADY) Jember ?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran dalam pencegahan *fraud* pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) AnugerahDharma Yuwana (ADY) Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* dalam pencegahan *fraud* pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) AnugerahDharma Yuwana (ADY) Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran dan *whistleblowing system* dalam pencegahan *fraud* pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) AnugerahDharma Yuwana (ADY) Jember

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang penyaluran apa yang diperoleh setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat bersifat teoritis dan kegunaan praktis, sebagai kegunaan bagi penulis/peneliti, dan masyarakat. Kegunaan penelitian harus realistis.¹¹

Dari pemaparan diatas di atas maka tersusunlah manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk penelitian lebih lanjut tentang pengaruh persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran dan *whistleblowing system* dalam pencegahan *fraud* serta dapat menambah pemahaman tentang budaya kejujuran dan *whistleblowing system* dalam pencegahan *fraud*.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Memperoleh wawasan dan pemahaman baru tentang pengaruh persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran dan *whistleblowing system* dalam pencegahan *fraud*, sehingga dengan demikian peneliti dapat memahami tentang budaya kejujuran dan *whistleblowing system* dalam pencegahan *fraud*.

¹¹Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2018), Hal: 38.

b) Bagi Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah, penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan bagi peneliti selanjutnya terkait tentang pengaruh persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran dan *whistleblowing system* dalam pencegahan *fraud* pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) AnugerahDharma Yuwana (ADY) Jember.

c) Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan informasi yang bermanfaat bagi lembaga, guna mengembangkan jaringan serta kerjasama antara lembaga dengan oknum yang berkepentingan dalam pencegahan *fraud*.

d) Bagi Masyarakat

- 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya kejujuran dan *whistleblowing system* dalam pencegahan *fraud*.
- 2) Untuk mengetahui implikasi budaya kejujuran dan *whisteblowing system* dalam pencegahan *fraud*.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Pada bab ini peneliti harus memilih variabel secara jelas dan benar. Mana yang disebut variabel bebas dan mana variabel terikat.¹²

a. Variabel Independen (variabel bebas)

¹²Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2018), 38.

- 1) Persepsi Karyawan terhadap Budaya Kejujuran (X_1)
 - 2) Persepsi Karyawan terhadap *Whistleblowing system* (X_2)
- b. Variabel Dependen (variabel terikat)
- 1) Pencegahan *Fraud* (Y)
2. Indikator Variabel
- a. Indikator dari variabel independen (variabel bebas)
- 1) Indikator dari variabel persepsi karyawan terhadap budaya kejujuran yaitu:
 - a) Tingkat emosional
 - b) Pola pikir
 - c) Kepribadian
 - 2) Indikator dari variabel persepsi karyawan terhadap *whistleblowing system* yaitu:
 - a) Aspek struktural
 - b) Aspek operasional
 - c) Aspek perawatan
 - 3) Indikator dari variabel pencegahan *fraud* yaitu:
 - a) Korupsi
 - b) Penyalahgunaan Aset
 - c) Kecurangan Laporan Keuangan

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah sebagai tolak ukur secara empiris pada variabel penelitian dengan rumusan yang merujuk pada indikator variabel.¹³

1. Budaya Kejujuran

Budaya kejujuran merupakan perbuatan yang tulus dalam melaksanakan sesuatu hal yang diamanatkan, baik itu berbentuk harta maupun tanggung jawab. Seseorang yang melakukan disebut orang terpercaya, jujur, dan setia. Sikapnya tegas dan tegak dalam mengemban amanah yang disandarkan kepadanya, aman dan terjamin dari segala bentuk gangguan, baik gangguan dari dirinya sendiri maupun gangguan dari orang lain. Perbuatan jujur dan terpercaya ialah objek yang sangat penting bagi semua hal dalam kehidupan, seperti dalam kehidupan rumah tangga, perniagaan, perusahaan, politik, birokrasi dan hidup bermasyarakat. Sifat-sifat dan akhlak yang terpuji merupakan sikap yang dicontohkan Nabi Muhammad SAW, dalam berjuang serta membentuk masyarakat islam. Salah satu kepribadiannya ialah kejujuran yang ditanamkan sedari kecil hingga akhir hayat, sehingga beliau mendapatkan gelar Al-Amin.¹⁴

2. *Whistleblowing System*

Whistleblowing system adalah mengutarkn tindakan kecurangan atau pengungkapan perbuatan yang menyimpang melawan hukum, perbuatan tidak baik atau tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat

¹³Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2018),38.

¹⁴Muhasim, “Budaya Kejujuran dalam Menghadapi Perubahan Zaman”, *Jurnal studi keislaman dan pendidikan*, No: 1, Vol: 5, (2017), Hal: 184.

merugikan organisasi atau penanggung jawab, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan perusahaan. mengutarakan kecurangan ini umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*). mengutarakan harus dilakukan dengan iktikad baik, dari kesadaran dalam diri pelapor dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu ataupun didasarkan kehendak buruk/fitnah.¹⁵

Whistleblowing sebagai pengungkapan oleh anggota organisasi atas perbuatan-perbuatan ilegal, tidak bermoral, atau tanpa toleransi dan pengakuan dibawah kendali pimpinan kepada individu atau organisasi yang bisa menimbulkan efek tindakan perbaikan. Dengan begitu perbuatan kecurangan bisa diantisipasi oleh karyawan atau manajemen perusahaan.

Whistleblowing merupakan suatu perbuatan seseorang dimana mengutarakan dengan dilakukan secara sadar untuk mencegah kecurangan yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan perusahaan sehingga dapat dilakukan tindakan lebih lanjut agar tidak menimbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri atau pihak lain.¹⁶

3. Pencegahan *Fraud*

Fraud merupakan tindakan yang disengaja berupa perbuatan licik dan cara-cara tidak etis lainnya, yang dilakukan oleh pekerja atau pegawai, manajemen, investor, penjual dan atau pelanggan dengan tujuan

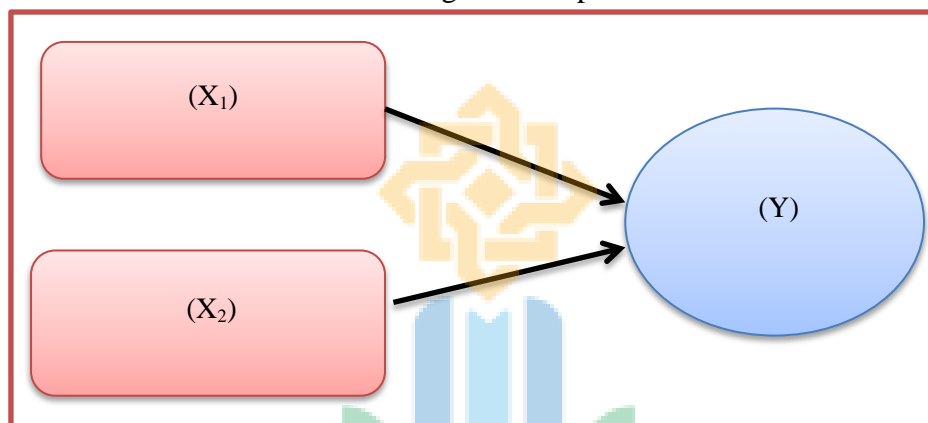
¹⁵Dewi Indriasih, *Whistleblowing Wujudkan Tata Kelola Perusahaan Lebih Baik*,(Bandung, CV Cendekia Press,2021), hal: 2-4.

¹⁶Ibid., 4.

untuk mendapatkan manfaat material yang mengakibatkan kerugian di pihak lain.¹⁷

Pencegahan *Fraud* adalah upaya yang dilakukan guna menetapkan kebijakan, sistem dan prosedur yang dilakukan oleh internal audit.¹⁸

Gambar 1.1
Kerangka Konsep



Sumber : Data diolah (2022)

Keterangan Gambar :

X_1 = Persepsi Karyawan Terhadap Budaya Kejujuran

X_2 = Persepsi Karyawan Terhadap *Whistleblowing System*

Y = Pencegahan *Fraud*

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian biasa disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data. Anggapan dasar di samping berfungsi

¹⁷Rozmita Dewi YR, *Fraud Penyebab dan Pencegahannya*, (Bandung: Alfabeta, 2017), Hal: 2.

¹⁸Ibid., 55.

sebagai dasar pijakan yang kukuh bagi masalah yang diteliti juga untuk mempertegas variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian dan merumuskan hipotesis.¹⁹

Anggapan dasar penelitian ini adalah budaya kejujuran dan *whistleblowing system* berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada PT BPR ADY Jember.

H. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai opini sementara pada hasil penelitian.²⁰ Berikut ialah hipotesis dalam penelitian ini:

1. H_1 : Persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada PT BPR ADY Jember secara persial.

H_0 : Persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada PT BPR ADY Jember secara persial.

2. H_2 : Persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada PT BPR ADY Jember secara persial.

H_0 : Persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada PT BPR ADY Jember secara persial.

¹⁹Tm Penyusun, *Pedoman Penuisan Karya Ilmiah*, 2018, Hal: 39.

²⁰Ibid., 40.

3. H_3 : Persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran dan *whistleblowing system* berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada PT BPR ADY Jember secara simultan.

H_0 : Persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran dan *whistleblowing system* tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada PT BPR ADY Jember secara simultan.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ialah sebagai gambaran secara luas tentang isi dari suatu bab ke bab mulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif naratif, bukan seperti daftar isi.

BAB I PENDAHULUAN, Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, Bab ini menguraikan tentang penelitian terdahulu dan kajian teori (budaya kejujuran, *whistleblowing system*, pencegahan *fraud*).

BAB III METODE PENELITIAN, Bab ini menguraikan tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen pengumpulan data, dan analisis data

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS, Bab ini menguraikan tentang gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP, Bab ini menguraikan tentang simpulan dan saran-saran.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Untuk mengetahui keaslian yang akan dihasilkan penelitian ini, maka perlu menyajikan beberapa hasil kajian atau penelitian terdahulu yang fokus penelitiannya berkaitan dengan budaya kejujuran, *whistleblowing system*, dan pencegahan *fraud*.

1. **Fitriana Kusuma Wardhani**, 2022, “Pengaruh system pengendalian internal, akuntabilitas, dan moralitas individu terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa”.²¹

Hasil penelitiannya adalah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan H1 diterima dalam penelitian ini. Akuntabilitas berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka hal ini menunjukkan H2 diterima. Dan moralitas individu berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka hal ini H3 diterima dalam penelitian ini.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti ialah jenis penelitian kuantitatif, menggunakan data primer,

²¹Fitriana Kusuma Wardhani, “Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Akuntabilitas, dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan *Fraud* dalam Pengelolaan Dana Desa, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta, 2022.

pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sedangkan perbedaan penelitian ini ialah variabel X, populasi penelitian, dan lokasi penelitian.

2. Shella Rika Novitasari, Fajar Syaiful Akbar, 2021, “Faktor faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap pencegahan *fraud*”.²²

Hasil penelitiannya adalah berdasarkan hasil uji t (persial) menunjukkan bahwa *good corporate governance* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Dilihat dari besarnya nilai t hitung 2.343 dengan signifikansi $0.023 > 0,05$, maka H1 diterima dalam penelitian ini. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*, dapat dilihat dari nilai t hitung 2.047 dengan signifikansi $0.046 > 0,05$, maka H2 diterima dalam penelitian ini. Dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Dapat dilihat dari besarnya nilai t hitung 2.047 dengan signifikansi $0.012 > 0,05$, maka H3 diterima dalam penelitian ini.

Persamaan dalam keterangan ini dengan keterangan yang dilakukan oleh peneliti adalah pengumpulan datanya sama yakni dengan kuesioner. dan juga penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yakni menggali persepsi karyawan. sedangkan perbedaan dari keterangan ini dengan keterangan yang dilakukan peneliti ialah variabel yang digunakan berbeda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti ialah sampling jenuh. Populasi yang digunakan oleh peneliti adalah seluruh karyawan PT. BPR ADY Jember.

²²Shella Rika Novitasari dan Fajar Syaiful Akbar, “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi Karyawan Terhadap Pencegahan *Fraud*”, No. 1.1, Vol: 1, Jawa Timur: Universitas Pembangunan Nasional”Veteran” Jawa Timur, (2021).

3. **Rahajeng Anindyajati**, 2021, “Persepsi Karyawan Mengenai Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Perilaku Etis, Dan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan *Fraud* (Studi Empiris Pada PT Bina San Prima Yogyakarta Tahun 2021)”, Universitas Islam Indonesia.²³

Hasil penelitiannya adalah berdasarkan hasil uji t (persial), sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 0,318 dengan signifikansi $0,000 > 0,05$. Kesesuaian kompensasi berpengaruh positif, tapi tidak signifikan terhadap pencegahan *fraud*, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 0,059 dengan signifikansi $0,330 < 0,05$. Perilaku etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 0,244 dengan signifikansi $0,004 > 0,05$. Dan *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 0,721 dengan signifikansi $0,000 > 0,05$.

Persamaan keterangan ini dengan keterangan yang dilakukan peneliti ialah sama menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaannya ialah variabelnya berbeda. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh. Populasi dalam penelitian yang dilakukan peneliti ialah seluruh karyawan PT BPR ADY Jember. Lokasi penelitian yang dilakukan peneliti ialah PT BPR ADY Jember.

²³Rahajeng Anindyajati, “Persepsi Karyawan Mengenai Pengaruh *System* Pengendalian *Internal*, Kesesuaian Kompensasi, Perilaku Etis, dan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan *Fraud*”, (skrpsi, Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2021).

4. **Benny Marciano, Ardiansyah Syam, Suyanto, Nurmala Ahmar,** 2021, "Whistleblowing system dan pencegahan *fraud* : sebuah tinjauan literatur", Jakarta.²⁴

Hasil penelitiannya adalah berdasar studi *literature review* ini menunjukkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

Sementara itu keterangan ini dengan keterangan peneliti ialah variabel yang dipakai sama, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti ialah metode penelitiannya, penelitian ini ialah studi tinjauan literatur, dan lokasi penelitian.

5. **Luh Putu Asahi Artha Prasasthy dan Putu Nuniek Hutnaleontina,** 2021, "Pengaruh persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system*, sistem pengendalian internal dan moralitas terhadap pencegahan *fraud* pada PT. *Seofood Inspection Laboratory*" Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia.²⁵

Hasil penelitiannya adalah berdasarkan uji hipotesis, persepsi karyawan tentang *whistleblowing system* tidak terdapat pengaruh terhadap pencegahan *fraud* dengan nilai koefisien parameter sebesar 0.190 dan tingkat signifikansi sebesar $0.121 > 0.05$. Persepsi karyawan mengenai sistem pengendalian internal memiliki pengaruh yang positif

²⁴Benny Marciano, dkk, "Whistleblowing System dan Pencegahan *Fraud* : Sebuah Tinjauan Litertur", Vol. 4, No. 3, Jakarta, 2021.

²⁵Luh Putu Asahi Artha Prasasthy dan Putu Nuniek Hutnaleontina, "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System*, System Pengendalian Internal dan Moralitas Terhadap Pencegahan *Fraud* pada PT. *Seofood Inspection Laboratory*" Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia, 2021.

dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* dengan nilai koefisiensi parameter sebesar 0.299 dan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Persepsi karyawan mengenai moralitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*, nilai koefisien parameter sebesar 1.489 dan tingkat signifikansi sebesar $0.0000 < 0.05$.

Persamaan dalam penelitian ini ialah sama menggunakan data kuantitatif, jenis data primer, kuesioner, dan variabelnya sama, sedangkan perbedaan dalam penelitian ini ialah populasinya dan lokasi penelitian.

6. Katarina Siena Meme Ema Langoday, 2021, "Pengaruh *whistleblowing system* dan perilaku etis terhadap pencegahan *fraud*".²⁶

Hasil penelitiannya adalah berdasarkan analisis pada hipotesis pertama (H_1) dengan nilai t hitung $< t$ tabel ($0,3866 < 1,9949$) dan nilai signifikansi $> 0,05$ ($0,523 > 0,05$), maka H_1 ditolak dalam penelitian ini. Perilaku etis berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*, hal ini dilihat dari nilai t hitung $> t$ tabel ($5,911 > 1,9949$) dengan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_2 diterima dalam penelitian ini.

Persamaan keterangan ini dengan keterangan yang dilakukan peneliti ialah jenis keterangan kuantitatif, data penelitian menggunakan data primer, dan teknik mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Sedangkan perbedaan keterangan ini dengan keterangan yang dilakukan

²⁶Katarina Siena Meme Ema Langoday, "Pengaruh *Whistleblowing System* dan Perilaku Etis Terhadap Pencegahan *Fraud*", Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2021.

oleh peneliti ialah waktu dan lokasi penelitian, subjek penelitian dan teknik pengambilan sampel.

- 7. Octavia Lhaksmi Pramudyastuti, Utpala Rani, Agustina Prativi Nugrheni, dan Ghina Fitri Ariesta Susilo, 2021, “Pengaruh penerapan *whistleblowing system* terhadap tindak kecurangan dengan independensi sebagai moderator”.**²⁷

Hasil penelitiannya adalah pengaruh penerapan *whistleblowing system* terhadap intensitas tindak kecurangan menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel penerapan *whistleblowing system* berpengaruh terhadap intensitas tindak kecurangan. Hipotesis kedua yang menguji hubungan moderasi interaksi memperlihatkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$, hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua tidak terdukung.

Persamaan penelitian ini ialah jenis penelitian kuantitatif, data primer, variabel penelitian, sedangkan perbedaannya ialah populasi, dan lokasi penelitian.

- 8. Abi Jaelani, 2020, “Pengaruh religiusitas, pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud* dengan dimoderasi oleh *work family conflict*”.**²⁸

²⁷ Octavia lhaksmi pramudyastuti, Utpala rani, Agustina prativi nugraheni, dan Ghina fitri ariesta susilo, “Pengaruh Penerapan *Whistleblowing System* Terhadap Tindak Kecurangan Dengan Independensi Sebagai Moderator”, *Jurnalilmiah akuntansi*, No: 1, Vol: 6, (2021).

²⁸ Abi Jaelani, “Pengaruh Religiusitas, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan *Fraud* dengan Dimoderasi oleh *Work Family Conflict*”, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2020.

Hasil penelitiannya adalah religiusitas berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*, berdasarkan hasil uji hipotesis dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka H1 diterima dalam penelitian ini. Pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*, hal ini dilihat dari hasil uji hipotesis dengan tingkat signifikansi sebesar $0,286 > 0,05$, maka H2 ditolak dalam penelitian ini. Dan budaya organisasi berdasarkan uji hipotesis berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka H3 diterima dalam penelitian ini, sedangkan uji regresi menunjukkan signifikansi sebesar $0,459 > 0,05$, maka penelitian ini tidak mendukung penelitian H3.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti ialah jenis penelitian kuantitatif, menggunakan data primer. Sedangkan perbedaannya ialah lokasi penelitian, subjek penelitian, metode pengambilan sampel.

9. Mohammad Hanifah Syafii Mudhofirdan Hendri Setiawan, 2020, “Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan *fraud* : persepsi pegawai pemerintah daerah kabupaten ponorogo”,²⁹

Hasil penelitiannya adalah (1) ada pengaruh keadilan distributif dan kecenderungan kecurangan (*fraud*), hal ini dapat dilihat dari hasil signifikansi nilai t hitung sebesar $0,032 < 0,05$, maka H_0 diterima H_a

²⁹Mohammad Hanifah Syafii mudhofir dan Hendri Setiawan, “Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan *Fraud* : Persepsi Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Ponorogo”, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Semarang, 2020.

ditolak. (2) Tidak ada pengaruh secara signifikan keadilan prosedural dan kecenderungan kecurangan (*fraud*), hal ini dapat dilihat dari hasil uji t hitung dengan nilai signifikansi sebesar $0,324 > 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima. (3) Ada pengaruh yang signifikan SPIP dan kecenderungan kecurangan (*fraud*), hal dapat dilihat dari hasil uji t hitung dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 diterima H_a ditolak. (4) Tidak ada pengaruh secara signifikan penegakan peraturan dan kecenderungan kecurangan (*fraud*), hal ini dapat dilihat dari hasil uji t hitung dengan signifikansi sebesar $0,661 > 0,05$, sehingga H_0 ditolak H_a diterima. (5) Tidak ada pengaruh secara signifikan komitmen organisasi dan kecenderungan kecurangan (*fraud*), hal ini dapat dilihat dari hasil uji t hitung dengan nilai signifikansi sebesar $0,375 > 0,05$, sehingga H_0 ditolak H_a diterima. (6) Tidak ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan kecenderungan kecurangan (*fraud*), hal ini dapat dilihat dari hasil uji t hitung dengan nilai signifikansi sebesar $0,589 > 0,05$, sehingga H_0 ditolak H_a diterima.

Persamaan dalam keterangan ini adalah sampel diambil dengan *purposive sampling*, kuantitatif, data primer, sedangkan perbedaan dalam penelitian ini adalah populasi, lokasi penelitian, dan variabel penelitian.

10. **Komang Agus Sudarma, Gusti Ayu Purnamawati, Nyoman Trisna Herawati**, 2019, "Pengaruh persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran dan *whistleblowing system* dalam pencegahan *fraud* pada PT.

BPR Nusantara Kubutambahan”, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Indonesia.³⁰

Hasil penelitiannya adalah persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel atau $3,017 > 2,007$ dengan nilai signifikan sebesar $0,15 < 0,05$. Sedangkan persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel atau $2,179 > 2,007$ dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel penelitian yang digunakan sama yakni budaya kejujuran, *whistleblowing system* dan pencegahan *fraud*. Peneliti sebelumnya dalam mengumpulkan data sama-sama menggunakan kuesione. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan teknik sampling jenuh.

Perbedaan dalam keterangan ini dengan keterangan yang dilakukan peneliti ialah populasi yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan peneliti adalah seluruh karyawan PT. BPR ADY Jember. Dan lokasi penelitian.

³⁰Komang Agus Sudarma dkk, “Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Budaya Kejujuran dan *Whistleblowing System* dalam Pencegahan *Fraud* pada PT. BPR Nusamba Kubutambahan”, *jurnal ilmiah akuntansi*, No: 3, Vol.10, (2019).

Tabel 2.1
Persamaan dan perbedaan penelitian

| No | Nama, Judul Penelitian, Tahun | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|---|
| 1. | Fitriana Kusuma Wardhani, 2022, “Pengaruh system pengendalian internal, akuntabilitas, dan moralitas individu terhadap pencegahan <i>fraud</i> dalam pengelolaan dana desa”. | Jenis penelitian kuantitatif, menggunakan data primer, pengumpulan data menggunakan kuesioner. | Variabel X, populasi penelitian, dan lokasi penelitian. |
| 2. | Shella Rika Novitasari, Fajar Syaiful Akbar, 2021, “Faktor faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap pencegahan <i>fraud</i> .” | Menggunakan kuesioner, sama-sama menggali persepsi karyawan, dan metode kuantitatif | Variabel, Teknik pengambilan sampel, dan populasi. |
| 3. | Rahajeng Anindyajati, 2021, “Persepsi Karyawan Mengenai Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Perilaku Etis, Dan <i>Whistleblowing System</i> Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> (Studi Empiris Pada PT Bina San Prima Yogyakarta Tahun 2021)”. | Metode kuantitatif | Variabelnya, teknik pengambilan sampel, populasi. |
| 4. | Benny Marciano, Ardiansyah Syam, Suyanto, Nurmala Ahmar, 2021, ” <i>Whistleblowing system</i> dan pencegahan <i>fraud</i> : sebuah tinjauan literatur”. | Variabel yang dipakai sama dan metode kuantitatif. | Metode penelitiannya, penelitian ini ialah studi tinjauan literatur, dan lokasi penelitian. |
| 5. | Luh Putu Asahi Artha Prasasthy dan Putu Nuniek Hutnaleontina, 2021, “Pengaruh persepsi | Menggunakan data kuantitatif, jenis data primer, | Populasinya, dan lokasi penelitian. |

| | | | |
|-----|---|--|---|
| | karyawan mengenai <i>whistleblowing system</i> , sistem pengendalian internal dan moralitas terhadap pencegahan <i>fraud</i> pada PT. <i>Seofood Inspection Laboratory</i> ” | kuesioner, dan variabelnya sama. | |
| 6. | Katarina Siena Meme Ema Langoday, 2021, “Pengaruh <i>whistleblowing system</i> dan perilaku etis terhadap pencegahan <i>fraud</i> ”. | Jenis penelitian metode kuantitatif, data primer, dan menggunakan kuesioner. | waktu dan lokasi penelitian, subjek penelitian dan teknik pengambilan sampel. |
| 7. | Octavia Lhaksmi Pramudyastuti, Utpala Rani, Agustina Prativi Nugrheni, dan Ghina Fitri Ariesta Susilo, 2021, “Pengaruh penerapan <i>whistleblowing system</i> terhadap tindak kecurangan dengan independensi sebagai moderator”. | Jenis penelitian kuantitatif, data primer, variabel penelitian. | Populasi, dan lokasi penelitian. |
| 8. | Abi Jaelani, 2020, “Pengaruh religiusitas, pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap pencegahan <i>fraud</i> dengan dimoderasi oleh <i>work family conflict</i> ” | Jenis penelitian kuantitatif, dan menggunakan data primer. | Lokasi penelitian, subjek penelitian, dan teknik pengambilan sampel. |
| 9. | Mohammad Hanifah Syafii Mudhofir dan Hendri Setiawan, 2020, “Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan <i>fraud</i> : persepsi pegawai pemerintah daerah kabupaten ponorogo”. | Sampel yang diambil dengan metode kuantitatif, dan data primer. | Populasi, lokasi penelitian, dan variabel penelitian. |
| 10. | Komang Agus Sudarma, Gusti Ayu Purnamawati, | Variabel penelitian, | Populasi, dan lokasi |

| | | | |
|--|--|---|-------------|
| | <p>Nyoman TrisnaHerawati, 2019, “Pengaruh persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran dan <i>whistleblowing system</i> dalam pencegahan <i>fraud</i> pada PT. BPR Nusantara Kubutambahan”.</p> | mengumpulkan data menggunakan kuesioner, dan teknik pengumpulan data. | penelitian. |
|--|--|---|-------------|

Sumber data: skripsi dan jurnal online

Bahasannya mengenai berbagai sumber data-data kumpulan skripsi online yang berada pada tabel di atas semua menggunakan metode kuantitatif dan berbagai fokus penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu. Pada penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Budaya Kejujuran dan *Whistleblowing System* Dalam Pencegahan *Fraud* Pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) AnugerahDharma Yuwana (ADY) Jember ” yang mana mengangkat judul ini dengan metode atau dengan penelitian kuantitatif dengan mengumulkan data yang memang benar-benar rill yang ada pada lapangan atau di tempat PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) AnugerahDharma Yuwana (ADY) Jember.

B. Kajian Teori

1. Persepsi Karyawan

Persepsi adalah tanggapan terhadap keberadaan suatu objek yang menjadi pilihannya, baik berupa persepsi positif maupun negatif.

Tindakan positif biasanya muncul apabila kita mempersepsi seseorang secara positif dan sebaliknya.³¹

Karyawan adalah penjual tenaga dan mendapatkan upah atas apa yang di kerjakan. Seorang karyawan mendapatkan upah yang jumlahnya telah ditetapkan di awal atau sesuai dengan perjanjian kontrak dengan suatu lembaga.³²

Persepsi bersifat perorangan karena persepsi ialah aktivitas yang di lakukan secara perorangan, maka persepsi dapat mengutarakan perasaan dan kemampuan berpikir. Persepsi tersebut muncul akibat sebuah kejadian atau sesuatu yang baru di mana karyawan mempelajari hal tersebut dan segera mengutarakan melalui sebuah persepsi.³³

2. Budaya Kejujuran

Kejujuran berasal dari kata jujur, dalam buku besar Bahasa Indonesia, jujur memiliki beberapa makna: jujur adalah tidak sombong, tidak curang, ahlak baik, tidak berbohong. Jika diberi tambahan ke dan an maka menjadi kejujuran, maka disebut sifat keadaan jujur, ketulusan hati.

Ada dua hal yang diperhatikan dalam pengertian kejujuran, diantaranya adalah sifat atau karakter dan kata konsisten. Dalam beberapa definisi psikologi, karakter atau kepribadian adalah sebuah ciri khas seseorang dalam hal perasaan, perkataan, dan perbuatan, yang

³¹Gogi Kurniawan, *Perilaku Konsumen dalam Membeli Produk Beras Organic Melalui Ecommerce* (Mitra Abitya, 2020), 26.

³² *Ibid.*, 26.

³³ *Ibid.*, 26.

membuatnya unik, ciri khas ini bersifat menetap sekaligus dinamis. Kata menetap sekaligus dinamis mengandung arti relatif bisa terus berkembang sesuai dengan pengalaman hidup dan kemampuan untuk memaknai pengalaman hidupnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kejujuran sebagai salah satu ciri dari kepribadian seseorang yang menetap sekaligus dinamis seiring perjalanan dan pengalaman hidup seseorang. Sedangkan konsisten juga memiliki arti, bahwa seseorang dikatakan jujur jika secara terus-menerus bersikap yang sama dalam perasaan, perkataan, dan perbuatannya. Konsistennya ini diuji oleh waktu dan peristiwa yang dialami oleh seseorang tersebut.³⁴

Budaya kejujuran adalah sikap yang tulus dalam melaksanakan sesuatu yang diamanatkan, baik itu berupa harta maupun tanggung jawab. Orang yang melakukan Amanah tersebut ialah orang yang dapat diandalkan, jujur, dan setia. Sikapnya tegas, tetap tegak dalam prinsip memikul Amanah yang dipercayakan kepadanya, terjamin dan aman dalam segala bentuk gangguan, baik gangguan yang datang dari diri sendiri maupun dari orang lain. Sifat jujur dan terpercaya merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam sudut pandang kehidupan. Sifat-sifat dan akhlak yang sangat terpuji merupakan contoh yang diberikan Nabi Muhammad saw, dalam berjuang serta membentuk masyarakat islam. Salah satu sifatnya yang sering adalah kejujurannya sejak masa

³⁴Muhasim, "Budaya Kejujuran dalam Menghadapi Perubahan Zaman", *Jurnal studi keislaman dan pendidikan*, No: 1, Vol: 5, (2017), Hal: 184.

kecil sampai pada sisa hidupnya, sehingga beliau mendapatkan gelar al-Amin.³⁵

Nabi Muhammad SAW adalah sosok yang sangat jujur, itulah yang selalu menjadi contoh bagi setiap masyarakat. Sifat kejujuran itu, menunjukkan keunggulan manusia, dengan itu manusia mengekspresikan diri melakukan perbuatan yang benar, melakukan perbuatan yang benar dan melakukan pelayanan yang benar. Budaya kejujuran seseorang meliputi seluruh perbuatannya, mulai dari sikap hati, perkataan dan perbuatan.³⁶

Ayat Al Qur'an :

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ ﴿١١٩﴾

“Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar”. (QS. At-Taubah (9): 119)³⁷

Hadist :

يَهْدِي إِلَى قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ الصَّادِقَ يَهْدِي إِلَى الْبِرِّ، وَإِنَّ الْبِرَّ يَهْدِي إِلَى الْفُجُورِ، وَإِنَّ الْجَنَّةَ، وَإِنَّ الرَّجُلَ لَيَصْدُقُ حَتَّى يَكُونَ صَدِيقًا. وَإِنَّ الْكَذِبَ يُكْتَبُ عِنْدَ اللَّهِ كَذَابًا. الْفُجُورَ يَهْدِي إِلَى النَّارِ، وَإِنَّ الرَّجُلَ لَيَكْذِبُ حَتَّى

“Rasulullah Saw bersabda: sesungguhnya kejujuran itu akan mengantarkan kepada kebajikan, dan kebajikan akan mengantarkan ke surge. Dan orang yang berlaku jujur itu ditetapkan oleh Allah sebagai orang yang shiddiq. Dan sesungguhnya bohong itu akan mengantarkan kepada perbuatan dosa dan perbuatan dosa mengantarkan ke neraka. Dan orang yang berbohong dan ditetapkan oleh Allah sebagai pendusta (kadzab).” (HR. Muslim)

³⁵Muhasim, “Budaya Kejujuran dalam Menghadapi Perubahan Zaman”, *Jurnal studi keislaman dan pendidikan*, No: 1, Vol: 5, (2017), Hal: 184.

³⁶Ibid., 184.

³⁷ Al-Qur'an, *At-Taubah*, (Fatwa, 2016), 9:119.

Dari ayat Al Qur'an dan Hadist diatas dapat disimpulkan bahwasanya jika kita berlaku jujur, secara tidak langsung kita telah melatih diri kira untuk selalu berbuat baik. Dan setiap kebaikan yang kita perbuat pasti akan diberi balasan oleh Allah Swt. Walaupun terkadang berlaku jujur itu sangat sulit untuk dipraktekkan, akan tetapi tetap harus kita perjuangkan. Karena meski ganjarannya tidak kita dapatkan di dunia, pasti akan kita dapatkan di akhirat nanti. Berlaku jujurlah walaupun pahit terasa, karena buah dari kejujuran itu akan terasa lebih manis dari pada madu sekalipun.³⁸

Ada beberapa komponen yang harus dibangun untuk menciptakan budaya kejujuran :

- a. Pemimpin yang memberikan contoh, Seorang pemimpin memiliki volume dan peran yang sangat penting dalam mencegah korupsi, penetapan *Tone at The Top* merupakan pernyataan, ekspresi dan kehendak yang berasal dari pimpinan. Kejujuran dan integritas manajemen akan memperkuat integritas serta kejujuran pegawai/ karyawan diseluruh organisasi. *Tone at The Top* yang dilandasi kejujuran dan integritas yang menjadi dasar bagi kode etik perilaku yang lebih rinci yang dapat dikembangkan untuk memberikan pedoman yang lebih khusus mengenai perilaku yang diperbolehkan.
- b. Menciptakan lingkungan kerja yang positif, Bila pegawai/ karyawan mempunyai perasaan positif tentang pemimpin atau atasan mereka

³⁸Muhammad Shirajul Ilmi, "Pendidikan Kejujuran Dalam Perspektif Hadist Dalam Kitab Shahih Muslim (Kajian Materi dan Metode Pembelajaran)", Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019.

maka akan jarang terjadi pelanggaran karena mereka merasa tidak diperalat dan diancam, hal ini akan mengurangi terjadinya kecurangan (*fraud*).

- c. Mendapatkan dan mempromosikan pegawai/karyawan yang sesuai, Setiap perusahaan selalu merekrut pegawai/karyawan yang akan dipekerjakan sesuai dengan aturan dan kebijakan dalam perusahaan. Perekrutan dilakukan oleh HRD melalui pengecekan latar belakang pendidikan serta referensi pribadi termasuk referensi karakter dan integritas calon pegawai/karyawan. Setelah pegawai/karyawan diangkat dan ditetapkan kedudukannya maka akan di evaluasi tentang peraturan pada nilai-nilai kode etik yang berlaku supaya tidak terjadinya kecurangan (*fraud*).³⁹

3. *Whistleblowing system*

- a. Pengertian *Whistleblowing System*

Whistleblowing system adalah sebagai usaha pengungkapan atas perbuatan pelanggaran atau pengungkapan tindakan-tindakan yang melawan ketentuan dan melawan hukum, segala bentuk tindakan yang tidak etis untuk dilakukan yang bisa membuat perusahaan mengalami kerugian. Pengungkapan ini biasanya dilakukan oleh komite audit dan audit internal atau dilakukan oleh perorangan kepada semua anggota organisasi, perusahaan, lembaga, instansi atau jenis lainnya bisa melakukan sebuah langkah berbagai

³⁹Sondang May Fanny Limbong, "Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan oleh *internal audit*", Vol: 4, No: 2, (2017).

kecurangan dan pelanggaran yang terjadi. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal, tentunya hal tersebut biasanya dilakukan secara rahasia.⁴⁰

Pelanggaran diawali dengan langkah yang biasanya dilakukan seseorang yang tidak loyal terhadap perusahaan. System *whistleblowing* bisa untuk meningkatkan kinerja yang ada dalam organisasi baik jangka panjang karena adanya pengurangan perilaku korupsi atau kecurangan yang terjadi di lembaga atau organisasi tersebut. Kajian tentang *whistleblowing system* sangat penting dikarenakan memberikan kontribusi sistem kontrol internal suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas yang dimaksud *whistleblowing* secara umum merupakan pelaporan pelanggaran yang disampaikan seseorang yang masih aktif dalam perusahaan atau luar perusahaan untuk melaporkan tindakan kecurangan yang terjadi dalam perusahaan.⁴¹

Ayat Al Qur'an :

وَلَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَتَكْتُمُوا الْحَقَّ وَأَنْتُمْ تَعْمُونَ

“Dan janganlah kamu campuradukkan kebenaran dengan kebatilan dan (janganlah) kamu sembunyikan kebenaran, sedangkan kamu mengetahuinya. Dan janganlah kamu campuradukkan kebenaran

⁴⁰Dewi Indriasih, *Whistleblowing Wujudkan Tata Kelola Perusahaan Lebih Baik*, (Bandung, CV Cendekia Press, 2021), 3-4.

⁴¹Ibid., 3-4.

dengan kebatilan dan (janganlah) kamu sembunyikan kebenaran, sedangkan kamu mengetahuinya”.(QS. Al Baqarah (2):42)⁴²

Hadist:

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَرَّ بِرَجُلٍ يَبِيعُ طَعَامًا فَسَأَلَهُ كَيْفَ تَبِيعُ ؟

فَأَخْبَرَهُ فَأَوْحَى إِلَيْهِ أَنْ أَدْخِلْ يَدَكَ فِيهِ ،

فَأَدْخَلَ يَدَهُ فِيهِ فَإِذَا هُوَ مَبْلُوءٌ ، فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ :

لَيْسَ مِنَّا مَنْ غَشَّ .

“Rasulullah Saw melewati seorang laki-laki yang menjual makanan, kemudian beliau bertanya kepadanya: “Bagaimana engkau berjualan?” Kemudian orang tersebut memberitahukan kepada beliau bagaimana ia berjualan. Kemudian Rasulullah Saw diberi wahyu: “Masukkan tanganmu ke dalam makanan tersebut!” kemudian beliau memasukkan tangannya ke dalamnya, dan ternyata makanan tersebut basah. Lalu Rasulullah Saw bersabda: “Bukan dari golongan kami orang yang menipu.”

Hadist di atas menceritakan bahwa ketika Nabi Saw berangkat bersama rombongan para sahabat ke pasar untuk melakukan pengecekan barang-barang dagangan. Saat beliau melewati gundukan makanan, beliau kemudian memasukkan tangannya dan mendapati bagian dalam gundukan tersebut basah.

Dalam islam, hal ini masuk ke dalam kategori curang. Selain itu, islam juga melarang umatnya untuk berbuat kecurangan yaitu dengan menerima suap atau memberi suap.⁴³

⁴² Al-Qur'an, *Al Baqarah*, (Fatwa, 2016), 2:42.

⁴³Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi, “Al-Hadist Menggambarkan tentang *Fraud* atau Kecurangan”, *jurnal akuntansi*, No: 1, Vol.5, (2021).

b. Pengertian *Whistleblower*

Whistleblower atau pelapor pelanggaran merupakan pegawai atau karyawan dari perusahaan atau lembaga atau organisasi itu sendiri (internal). Pelapor memang harus menyiapkan segala bentuk bukti baik berupa informasi akurat, indikator nyata tentang penyelewengan yang diadukan, karena semuanya dapat digali informasinya serta didalami. Jika laporan yang dimiliki tidak memiliki bukti kuat akan menyulitkan pihak yang berwenang untuk mendalami laporannya.

“Rasulullah Saw melewati seorang laki-laki yang menjual makanan, kemudian beliau bertanya kepadanya: “Bagaimana engkau berjualan?” Kemudian orang tersebut memberitahukan kepada beliau bagaimana ia berjualan. Kemudian Rasulullah Saw diberi wahyu: “Masukkan tanganmu ke dalam makanan tersebut!” kemudian beliau memasukkan tangannya ke dalamnya, dan ternyata makanan tersebut basah. Lalu Rasulullah Saw bersabda: “Bukan dari golongan kami orang yang menipu.”

Pelapor tidak dibatasi harus dari pihak internal perusahaan, lembaga, instansi atau organisasi yang di dalamnya terdapat kecurangan, tapi pelapor bisa dari pihak luar. Syarat yang terpenting pelapor harus punya bukti kuat, supaya tidak ada orang atau pihak yang melakukan kecurangan bisa segera diurus, sehingga bisa terhindar dari kerugian. Biasanya setiap perusahaan, instansi,

lembaga ataupun organisasi memiliki sistem pelaporan yang sudah diatur.

Jika masalahnya bisa diselesaikan di pihak internal, sebaiknya jangan terburu-buru disampaikan secara meluas ke publik. Sebelum melaporkan kecurangan, yakinkan bahwa bukti yang dimiliki sudah sangat kuat dan cari jalan terbaik untuk melaporkan kecurangan yang ada.⁴⁴

c. Manfaat *whistleblowing system*

Beberapa manfaat penyelenggaraan *whistleblowing system* antara lain :

- 1) Tersedianya penyampaian informasi penting dan kritis bagi perusahaan kepada pihak yang harus segera menanganinya secara aman.
- 2) Adanya ketakutan untuk melakukan *fraud*, semakin tinggi kesediaan untuk melaporkan terjadinya *fraud*, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif.
- 3) Tersedianya metode yang deteksi dini (*early warning system*) atas kemungkinan terjadinya masalah yang diakibatkan oleh suatu *fraud*.
- 4) Adanya kesempatan untuk menangani masalah *fraud* secara lebih dalam terlebih dahulu, sebelum tersebar luas menjadi masalah *fraud* yang semakin besar.

⁴⁴Dewi Indriasih, *Whistleblowing Wujudkan Tata Kelola Perusahaan Lebih Baik*, (Bandung, CV Cendekia Press, 2021), 14-15.

- 5) Mengurangi resiko yang dihadapi perusahaan, akibat dari *fraud* baik dari segi keuangan, metode, hukum, keselamatan kerja dan nama baik.
 - 6) Mengurangi biaya dalam menangani akibat dari terjadinya *fraud*.
 - 7) Meningginya nama baik perusahaan di mata pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) regulator, dan masyarakat umum.
 - 8) Memberikan masukan kepada perusahaan untuk melihat lebih jauh area kritis dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.⁴⁵
- d. Indikator *Whistleblowing System*

Dalam pedoman *whistleblowing system* yang diterbitkan oleh KNKG menjelaskan bahwa ada 3 aspek *whistleblowing system*:⁴⁶

1) Aspek Struktural

Aspek struktural merupakan infrastruktur 4 elemen *whistleblowing system*, yaitu :

a. Pernyataan Komitmen

Dibutuhkan adanya pernyataan komitmen dari semua karyawan atas kemauannya untuk mewujudkan metode

⁴⁵Musmulyadi dan Fitri Indah Sari, “*Whistleblowing System* dalam Memutus Rantai *Fraud* untuk Mewujudkan *Economic Growth* (Studi pada Direktorat Jenderal Pajak Indonesia)”, *Jurnal ekonomi dan ekonomi syriah*, Vol: 3, No: 2, (2020), Hal: 295-296.

⁴⁶Zahra Putri Fuziyah, dkk, “Analisa Penerapan *Whistleblowing System* pada PT Taspen”, *Jurnal administrasi bisnis*, Vol: X, No: 1, Hal: 934-938.

melaporan pelanggaran dan keikutsertaan untuk melaporkan adanya pelanggaran.

b. Kebijakan Perlindungan Pelapor

Perusahaan layak membuat kebijakan perlindungan pelapor (*whistleblower policy*). Kebijakan ini menyatakan secara lugas dan jelas bahwa perusahaan bertanggung jawab untuk melindungi pelapor *fraud* yang beriktikad baik dan perusahaan akan taat atas segala peraturan perundangan yang terkait serta *best practices* yang berlaku dalam penyelenggaraan sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*). Kebijakan ini harus menjelaskan maksud dari adanya perlindungan pelapor, untuk mendorong terjadinya pelaporan pelanggaran dan menjamin keamanan si pelapor maupun keluarganya.

c. Struktur Pengelolaan Sistem Pelaporan Pelanggaran

Whistleblowing system bagian dari penanganan perusahaan dalam mencegah *fraud*. Maka hal ini menjadi masalah pengelolaan perusahaan, sehingga kepemimpinan dalam pengelolaan sistem pelaporan pelanggaran berada pada pengurus, khususnya Direktur Utama. Dewan komisaris akan melakukan pengawasan atas keseluruhan dan efektivitas pelaksanaan sistem tersebut. Unit pengelolaan *whistleblowing system* memiliki 2 elemen utama yakni unit Sub-unit

perlindungan pelapor dan Sub-unit investigasi yang merupakan fungsi atau unit yang independen dari cara perusahaan sehari-hari dan mempunyai akses kepada pimpinan tertinggi perusahaan.⁴⁷

d. Sumber Daya

Sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan *whistleblowing system* seperti kecukupan kualitas dan jumlah personalia, media komunikasi baik saluran internal maupun eksternal, pelatihan yang mencukupi bagi pelaksanaan WBS, dukungan komitmen pendanaan penyelenggaraan WBS, dan mekanisme untuk melakukan banding atas tindakan balasan dari terlapor.⁴⁸

2) Aspek Operasional

Aspek operasional adalah aspek yang berkaitan dengan metode *whistleblowing system*. Bagi masyarakat umum dan karyawan biasa melaporkan suatu pelanggaran adalah hak (UU 31/199 pasal 41 dan KHUP pasal 1 butir 21) dan bukan kewajiban. Artinya ia boleh melaporkan adanya *fraud* tersebut yang lebih penting untuk disampaikan adalah kesadaran perlunya mengutrakan adanya pelanggaran demi mencegah dampak yang tidak diinginkan.⁴⁹

⁴⁷ Zahra Putri Fuziyah, dkk, "Analisa Penerapan *Whistleblowing System* pada PT Taspen", *Jurnal administrasi bisnis*, Vol: X, No: 1, Hal: 934-938.

⁴⁸ Ibid., 934-938.

⁴⁹ Ibid., 934-938.

Manajer maupun posisi lain yang memiliki fungsi pengawasan terhadap karyawannya. Maka juga memiliki kewajiban menegakkan kepatuhan dan etika perusahaan dalam kawasan tugasnya. *Whistleblowing system* dapat dilakukan secara baik maupun dengan dilengkapi identitas. Dalam sebuah *whistleblowing system* perusahaan harus memperhatikan mekanisme penyampaian laporan di mana perusahaan harus menyiapkan sebuah metode khusus yang digunakan dan tidak mudah disuap, kerahasiaan dan perlindungan pelaporan, kekebalan administratif, dan komunikasi dengan pelapor. Seseorang yang tugasnya *Whistleblower* segera mungkin melakukan investigasi dengan mengumpulkan bukti yang ada terkait mengenai temuan yang dilaporkan. Untuk itu metode pelaporan harus dirancang dengan baik.⁵⁰

3) Aspek Perawatan

Aspek perawatan adalah aspek yang memastikan *whistleblowing system* bekerja dengan baik dalam jangka waktu yang panjang. Maka dari itu sebuah organisasi harus lebih memantau karyawannya dalam pelatihan dan pendidikan karena masing-masing karyawan harus punya bekal pengetahuan tentang praktik WBS. Komunikasi secara sering tentang hasil menerapkan program WBS, karyawan akan menentukan dukungan terhadap

⁵⁰ Zahra Putri Fuziyah, dkk, "Analisa Penerapan *Whistleblowing System* pada PT Taspen", *Jurnal administrasi bisnis*, Vol: X, No: 1, Hal: 934-938.

program itu khususnya, terciptanya budaya kejujuran, insentif bagi pelapor, perusahaan perlu mempertimbangkan adanya penghargaan bagi pelapor, pemantauan efektivitas penerapan WBS sehingga dengan hal ini bisa memenuhi target yang telah ditetapkan pada awal perancangan dan pencapaian tersebut sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, dan *benchmarking*, upaya untuk mengukur seberapa jauh kinerja sebuah perusahaan dalam melaksanakan program WBS dengan membandingkan perusahaan lain yang juga menerapkan.⁵¹

4. Pencegahan *Fraud* (kecurangan)

a. Pengertian *Fraud*

Istilah kecurangan tidak terlepas dari perkembangan dunia bisnis. Isu-isu suap, penggelapan uang, maupun pencurian produk hanya segelintir contoh kasus dari yang pernah terjadi. *Statement of Auditing Standards* Nomor 99 mendefinisikan *fraud* sebagai tindakan kesengajaan untuk menghasilkan salah saji materil dalam laporan keuangan. Kecurangan sebagai tindakan sengaja untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang semestinya sehingga perusahaan menerbitkan laporan keuangan yang dapat menyesatkan pemakai secara materil.

Dalam ketentuan dunia perbankan, definisi *fraud* diatur dalam Surat Edaran No. 13/28/ DPNP Tahun 2011 mengenai

⁵¹ Ibid., 934-938.

penerapan Strategi Anti *Fraud* bagi Bank Umum. *Fraud* dikatakan sebagai tindakan penyimpangan atau pembiaran yang sengaja dilakukan untuk mengelabui, menipu, atau memanipulasi Bank, nasabah, atau pihak lain yang terjadi di lingkungan Bank dan/atau menggunakan sarana Bank sehingga mengakibatkan Bank, nasabah, atau pihak lain menderita kerugian baik secara langsung maupun tidak langsung.⁵²

Ayat Al Qur'an :

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ ﴿١﴾ الَّذِينَ إِذَا اكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ ﴿٢﴾ وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وَزَنُوهُمْ يُخْسِرُونَ ﴿٣﴾

“1.Celakalah bagi orang-orang yang curang (dalam menakar dan menimbang). 2.(Yaitu) orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain mereka minta dicukupkan. 3.Dan apabila mereka menakar atau menimbang (untuk orang lain), mereka mengurangi”. (QS. Al-Muthaffifin: 1-3)⁵³

Hadist :

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَرَّ بِرَجُلٍ يَبِيعُ طَعَامًا فَسَأَلَهُ كَيْفَ تَبِيعُ ؟ فَأَخْبَرَهُ فَأَوْحَى إِلَيْهِ أَنْ أَدْخِلْ يَدَكَ فِيهِ ،

فَأَدْخَلَ يَدَهُ فِيهِ فَإِذَا هُوَ مَبْلُورٌ ، فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : لَيْسَ مِنَّا مَنْ غَشَّ .

“Rasulullah Saw melewati seorang laki-laki yang menjual makanan, kemudian beliau bertanya kepadanya: “Bagaimana engkau berjualan?” Kemudian orang tersebut memberitahukan kepada beliau bagaimana ia berjualan. Kemudian Rasulullah Saw diberi wahyu: “Masukkan tanganmu ke dalam makanan tersebut!” kemudian beliau memasukkan tangannya ke dalamnya, dan ternyata makanan tersebut

⁵²Early Ridho Kismawadi, Uun Dwi Al Muddatstsir, dan Abdul Hamid, *Fraud pada Lembaga Keuangan dan Non Keuangan*, (Depok, PT Rajagrafindo Persada, 2020), 1-2.

⁵³Al-Qur'an, *Al Mutaffifin*, (Menara Kudus, 2006), 83: 1-3.

basah. Lalu Rasulullah Saw bersabda: “Bukan dari golongan kami orang yang menipu.”

Hadist di atas menceritakan bahwa ketika Nabi Saw berangkat bersama rombongan para sahabat ke pasar untuk melakukan pengecekan barang-barang dagangan. Saat beliau melewati gundukan makanan, beliau kemudian memasukkan tangannya dan mendapati bagian dalam gundukan tersebut basah. Dalam islam, hal ini masuk ke dalam kategori curang. Selain itu, islam juga melarang umatnya untuk berbuat kecurangan yaitu dengan menerima suap atau memberi suap.⁵⁴

Banyak faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan *fraud*. Faktor-faktor tersebut adalah:⁵⁵

a) Lingkungan Kerja

- 1) Kesempatan
- 2) Pengendalian yang lemah
- 3) Tempat yang terpencil
- 4) Kurangnya monitoring dan *review*
- 5) Pengaruh politis

6) Pengaruh motivasi

b) Tekanan dan Stres

- 1) Tekanan secara organisatoris
- 2) Stress karena persoalan pribadi
- 3) Kemungkinan memperoleh keuntungan

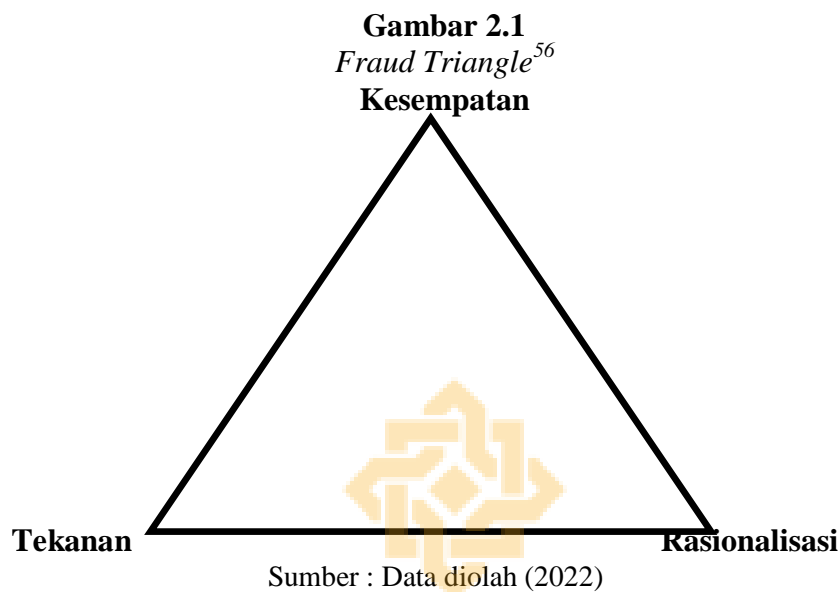
⁵⁴Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi, “Al-Hadist Menggambarkan tentang *Fraud* atau Kecurangan”, *jurnal akuntansi*, No: 1, Vol.5, (2021).

⁵⁵ Rozmita Dewi, *Fraud Penyebab dan Pencegahannya*, (Bandung: Alfabeta, 2017), Hal: 41.

- 4) Kemungkinan ketahuan
 - 5) Sifat hukuman yang mungkin diterima
- c) Pengaruh Perilaku
- 1) Pribadi dan organisasi
 - 2) Sistem penghargaan yang tidak layak
 - 3) Kurangnya perhatian dari pimpinan atas pencegahan dan pengungkapan *fraud*
 - 4) Kurangnya pengawasan atas karyawan
 - 5) Tingkat saling percaya antar pribadi yang kurang
- d) Kebijakan Organisasi
- 1) Tidak ada kode etik
 - 2) Tidak ada kebijakan yang berkaitan dengan *fraud*
 - 3) Keandalan audit untuk mengungkap dan mencegah *fraud*
 - 4) Pimpinan seringkali menyimpang dari sistem pengendalian
 - 5) Sikap atasan yang tidak tegas dalam hal *fraud*, penghamburan dan penyalahgunaan.
- e) Pertimbangan Geografis
- 1) Sifat dari misinya
 - 2) Implikasi budaya
 - 3) Lokasi yang terpencar
 - 4) Sumber daya yang tidak memadai

Dikalangan pemerhati maupun penulis tentang *fraud* tiga kunci elemen utama ini disebut dengan *fraud triangle*. *Fraud*

triangle inilah pemicu dari timbulnya tindakan *fraud*. Berikut gambar tentang *fraud triangle*:



Ketiga komponen tersebut dijelaskan sebagai berikut :

a. Tekanan (*pressure*)

Semua karyawan pasti merasakan dorongan untuk melakukan *fraud*. Tekanan dapat muncul dalam bentuk kesulitan ekonomi atau dalam beberapa kasus yang berasal dari keserakahan dari masing-masing individu. Salah satu bentuk keserakahan misalnya gaya hidup yang hedon, yang mana gaya hidup yang seperti inilah yang bisa membuat seorang individu punya inisiatif untuk melakukan *fraud*.⁵⁷

b. Kesempatan (*opportunity*)

Suasana yang seperti inilah yang membuka kesempatan bagi manajemen atau pegawai untuk melakukan *fraud*. Ada lima faktor utama yang dapat meningkatkan ketidakmampuan dalam menilai

⁵⁶Rozmita Dewi, *Fraud Penyebab dan Pencegahannya*, (Bandung: Alfabeta, 2017), Hal: 41.

⁵⁷Ibid., 41.

kualitas kerja, tidak adanya sanksi yang tegas, kurangnya pengetahuan, pengabaian, sikap apatis, dan kurangnya semangat untuk melakukan jejak audit.⁵⁸

c. Pembeneran (*rationalization*)

Terdapat perbuatan, sifat, atau berbagai nilai-nilai yang tidak etis yang membolehkan manajemen atau pegawai untuk melakukan tindakan yang tidak jujur, atau mereka berada dalam lingkungan yang cukup menekan yang membuat mereka membenarkan atau merasionalisasikan tindakan yang tidak jujur. Rasionalisasi juga terbukti berpengaruh positif terhadap terjadinya fraud pada laporan keuangan.⁵⁹



⁵⁸ Rozmita Dewi, *Fraud Penyebab dan Pencegahannya*, (Bandung: Alfabeta, 2017), Hal: 41.

⁵⁹Ibid., 41.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang dipilih, yaitu pendekatan penelitian kuantitatif. Sedangkan, jenis penelitiannya menggunakan jenis survei. Karena ingin mengetahui persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran dan *whistleblowing system* dalam pencegahan *fraud*. Survei merupakan bentuk dasar dari kuantitatif. Penelitian survei menanyakan kepada responden tentang kepercayaan, pendapat-pendapat, karakteristik, dan perilaku yang telah atau sedang terjadi.⁶⁰

B. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPR ADY Jember yang berjumlah 62 karyawan PT BPR ADY jember. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampling jenuh (Sensus).⁶¹

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang dapat diuji kebenarannya dan sesuai dengan masalah yang diteliti secara lengkap maka digunakan teknik sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan sebuah rangkaian pertanyaan atau pernyataan yang disusun secara sistematis dalam sebuah kumpulan

⁶⁰Susila Adiyanta, "Hukum dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey Sebagai Instrument Penelitian Hukum Empiris", *Administrative Law & Governance Journal*, No. 4 (Novemver, 2019), 700.

⁶¹Usman Rianse dan Abdi, *Metodologi Penelitian Social dan Ekonomi (Teori dan Aplikasi)*, (Bandung, Alfabeta, 2012), hal: 209.

pertanyaan, kemudian diberikan atau dikirim kepada responden untuk diisi. Setelah itu dikirim kembali kepada peneliti.⁶²

Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni dengan cara mengajukan daftar pernyataan kepada karyawan yang ada di PT BPR ADY Jember, bertujuan untuk menentukan frekuensi dan persentase atas respon mereka, responden yang berjumlah 62 karyawan PT BPR ADY JEMBER mengisi angket yang berisi pernyataan mengenai :

- a) Pernyataan yang berhubungan dengan persepsi karyawan mengenai adanya budaya kejujuran dan *whistleblowing system* dalam pencegahan *fraud* pada PT BPR ADY Jember.
- b) Pernyataan yang berhubungan dengan apakah ada pengaruh yang positif dengan diterapkannya budaya kejujuran dan *whistleblowing system* dalam pencegahan *fraud* pada PT BPR ADY Jember.

Dalam penelitian ini, setiap pernyataan dijabarkan dari indikator penelitian. Untuk pemberian skor penelitian ini menggunakan skala *likert t* yaitu sebagai alat untuk mengukur perbuatan, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang masalah yang ada yang menggunakan skala *likert t*, yang mana mempunyai nilai sangat positif sampai sangat negatif.

Berikut skor yang diberikan atas jawaban responden :

- | | |
|-----------------------|---------------|
| 1) Sangat Setuju (SS) | diberi skor 5 |
| 2) Setuju (S) | diberi skor 4 |

⁶²Burhan Bungin, *Metodologi Menelitian Social dan Ekonomi: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan, Public, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*, (Jakarta: Kencana, 2013) Hal: 130.

- | | |
|------------------------------|---------------|
| 3) Netral (N) | diberi skor 3 |
| 4) Tidak Setuju (TS) | diberi skor 2 |
| 5) Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor 1 |

Lima skor diatas dipandang dapat mewakili dengan baik tingkat penilaian responden.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini yaitu :
Data primer yaitu data atau informasi yang diperoleh dari sumber pertama. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer yaitu seluruh karyawan PT BPR ADY Jember.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat pada 3 tempat, yaitu:

- a. PT. BPR ADY Jember Pusat yang beralamatkan Jl. KH Shiddiq No. 33-35, Kelurahan Jember Kidul, Kec. Kaliwates, Kab. Jember, Jawa Timur 68131.
- b. PT BPR ADY Jember Cab.Rambipuji yang beralamatkan di Kidul Ps.,Rambipuji, Kab.Jember, Jawa Timur 68152.
- c. PT BPR ADY Cab.Ambulu yang beralamatkan di Jl.Raya Suyitman No 89, Ambulu, Kab.Jember, Jawa Timur 68172.

Alasan peneliti melakukan penelitian di PT. BPR ADY di Kabupaten Jember karena peneliti menganggap bahwa terdapat permasalahan yang terdapat di PT. BPR ADY Jember, dan alasan lainnya ialah karena pada PT BPR ADY Jember dalam penerapan

budaya kejujuran sudah dilakukan bahkan berjalan setiap hari, berdasarkan hasil survei PT BPR ADY Jember sudah menerapkan *whistleblowing system*, namun karyawannya saja yang sebagian masih belum menerapkannya, hal ini dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang masih mempunyai ikatan saudara. Salah satu alasan inilah yang menyebabkan karyawan menjadi canggung untuk melaporkan *fraud* yang dilakukan rekan kerjanya jika rekannya tersebut mempunyai hubungan saudara dengannya. Karyawan tersebut tentu tidak menginginkan saudaranya sendiri mendapatkan hukuman dari perusahaan, walaupun ia melakukan *fraud*. Sikap inilah yang menjadikan karyawan menghiraukan nilai-nilai yang diterapkan perusahaan, dan membiarkan *fraud* tersebut tetap terjadi.

4. Subjek Penelitian

Subjek penelitian yang digunakan peneliti ialah karyawan PT BPR ADY Jember sebanyak 62 karyawan.

Tabel 3.1

Nama dan Jabatan Karyawan PT BPR ADY Jember

| No. | Nama Lengkap | Jabatan |
|-----|--------------------------|-----------------------|
| 1. | Nyoto Prayitno, SE | Komisaris Utama |
| 2. | Supandi, SH | Komisaris |
| 3. | Rudi Setiawan, SE | Direktur Utama |
| 4. | Romi Sutanti, SE | Direktur |
| 5. | Rike Firmayanti, SE | PE Audit Internal |
| 6. | Vivin F W, S.Sos | PE Kepatuhan |
| 7. | Elok Sri Kusumastini, SP | PE ManRisk/ (APU/PPT) |
| 8. | Samsul Arifin | Kabag. Lending |
| 9. | Yudianto, SE | Kasie Wil.Timur |
| 10. | Suiswan, SE | Kasie Wil.Utara |
| 11. | Dwi Suherwanto | Account Officer |
| 12. | Adi Sucipto | Account Officer |

| No | Nama Lengkap | Jabatan |
|-----|---|--|
| 13. | Agus Sutiono, SP | Account Officer |
| 14. | Sumarto, S.AB | Account Officer |
| 15. | Nita Indrawati, SE | Kabag. Funding |
| 16. | Ida Haryani, SE | Marketing Officer |
| 17. | Ma'rifatul Imamah, SE | Kabag. Operasional Personalia Unit Literasi dan Inklusi Keuangan |
| 18. | Dwi Astuti Juwita N, SE | Staf Pembukuan |
| 19. | Wajan Ari P, SH (Staf Legal dan Remedial, Pemberkasan) | Admin Kredit |
| 20. | Maria Ulfa, S. Ak | Admin Kredit |
| 21. | Yuni Resmayanti | Customer Service |
| 22. | Diah Ayu F H, A. Md | Teller |
| 23. | Indra Setiawan | I.T Support |
| 24. | A Bagus Arjuna, S.Sos | I.T Sippot |
| 25. | Wahyu Eko S | Sopir |
| 26. | Achmad Yasin | Satpam |
| 27. | Ariska | Cleaning Service |
| 28. | Ika Dian P, SE | K.Kas Mumbulsari |
| 29. | Maufidatul Hasanah | Teller |
| 30. | Ahmad Fauzi | Marketing Officer |
| 31. | Yudi Catur S | Pimpinan Cab. Rambipuji |
| 32. | Sony H, SE | Kasie. Wil. Timur |
| 33. | Saiful Rohman | Account Officer |
| 34. | Agung Hadi K, S.Hum | Account Officer |
| 35. | Ilwiyah, A.Md. Kep | Account Officer |
| 36. | Firman Ali W, ST | Kasie. Wil. Barat |
| 37. | Chairul Anwar | Account Officer |
| 38. | Nico Wijaya, SE | Account Officer |
| 39. | Deden Wijayanto | Account Officer |
| 40. | Puspita Shary, Amd | K.Kas Tanggul |
| 41. | Galuh Aini A, S.Psi | Teller |
| 42. | Sugeng Hadi S | Cleaning Service |
| 43. | M. Munir | Marketing Officer |
| 44. | Kaseri | Marketing Officer |
| 45. | Selamet Hariyadi | Marketing Officer |
| 46. | Solihin | Marketing Officer |
| 47. | Imamil Alfansyah | Customer Service |
| 48. | Nelvy Camelia A, SE | Staff Pembukuan |
| 49. | Ismi Nurushshobah, A.Md | Teller |
| 50. | Nurma Firdasari | Admin Kredit |
| 51. | Farhan Zakki | Clening Service |
| 52. | Andik Setiawan, SE | Pimpinan Cab. Ambulu |
| 53. | Abdur rohim | Kasie wilayah |

| No | Nama Lengkap | Jabatan |
|-----|------------------------|-------------------|
| 54. | Ahmad Jaenuri | AO mikro |
| 55. | Fitria Evayanti | Marketing Officer |
| 56. | Ratna Eka M, A.Md | Marketing Officer |
| 57. | Widianti Dwi T, Amd | Customer Service |
| 58. | Izza Afkarina | Teller |
| 59. | Esti Prafidasari, S.Ak | Staff Pembukuan |
| 60. | Uci Dwi L, SAB | Admin Kredit |
| 61. | Purwanto | Satpam |
| 62. | Agus Fitriawan | Cleaning Service |

Sumber Data: Struktur Organisasi PT BPR ADY Jember

D. Analisis Data

Analisis data adalah rangkaian kegiatan pengelompokan dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah. Analisis data yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program analisis data dengan program *statistical package for social science (SPSS)*.⁶³

Adapun uji yang digunakan dalam analisis kuantitatif sebagai berikut:⁶⁴

1. Uji Validitas

Alat ukur untuk mengukur kevalidan suatu data. Artinya hasil dari pengukuran ini ialah perolehan data yang sebenarnya yang mana hal ini dapat melihat valid tidaknya suatu data yang diukur.⁶⁵

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

⁶³Sandu siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metode Penelitian*, (Yogyakarta : Literasi Media Publishing, 2015), Hal: 109.

⁶⁴ Febrianawati Yusup, "Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif" *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, No.1 (Universitas negeri antasari Banjarmasin, 2018), 18.

⁶⁵Ibid., 18.

Keterangan ;

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi $<5\%$.

2. Uji Reliabilitas

Alat yang digunakan untuk mengetahui suatu data dikatakan reliabel jika selalu memberikan hasil yang sama bila diteskan pada kelompok yang sama pada waktu atau kesempatan yang berbeda.⁶⁶

$$\alpha = \frac{(k)cov/var}{1 + (k - 1)cov/var}$$

Keterangan :

α = *alpha*

k = jumlah butir dalam skala / pertanyaan

cov = rerata covarian diantara butir

var = rerata varian dari butir.⁶⁷

3. Uji Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan sebagai alat prediksi baik. Uji asumsi klasik yang

⁶⁶Febrianawati Yusup, "Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif" *Jurnal ilmiah kependidikan*, No.1 (Universitas negeri antasari Banjarmasin, 2018), 19.

⁶⁷Zulkifli Matondang, "Validitas dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian", NO. 1 (Juni, 2009), 89-93.

akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Untuk itu perlu dilakukan uji lebih lanjut sebagai berikut:⁶⁸

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas ialah sebuah uji yang ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mendekati distribusi normal atau tidak, yaitu distribusi data yang mempunyai pola tidak melenceng ke kiri dan ke kanan.

Uji normalitas yang dilakukan secara bersama-sama sebenarnya sangat kompleks, karena harus dilakukan pada seluruh variabel secara bersama-sama. Namun, uji ini bisa juga dilakukan pada setiap variabel, akan tetapi secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara bersama-sama (multivariat) variabel-variabel tersebut juga bisa di anggap memenuhi asumsi normalitas.⁶⁹

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah alat untuk menguji model regresi untuk menemukan adanya korelasi untuk variabel bebas (Independen).

Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) <10. Kriteria yang digunakan adalah :

⁶⁸ Echo Perdana K, *Olah Data Skripsi SPSS 22*, (Bangka Belitung: LAB KOM Manajemen FE UBB, 2016), Hal: 42-61.

⁶⁹ Ibid., 42-61.

1. Jika nilai VIF di sekitar angka 1-10, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.
2. Jika nilai *Tolerance* > 0.10, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.⁷⁰

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan alat uji model regresi untuk mengetahui ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.⁷¹

4. Uji regresi linier berganda

Model regresi berganda adalah sebuah model regresi yang menggunakan lebih dari dua variabel. Persamaan umumnya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + \dots$$

Keterangan :

Y = Pencegahan Fraud

X₁ = Budaya Kejujuran

X₂ = *Whistleblowing System*

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi 1

⁷⁰ Echo Perdana K, *Olah Data Skripsi SPSS 22*, (Bangka Belitung: LAB KOM Manajemen FE UBB, 2016), Hal: 42-61.

⁷¹ Ibid., 42-61.

b_2 = Koefisien regresi 2.⁷²

5. Uji Hipotesis

a. Uji persial (Uji t)

Uji t (persial) berfungsi untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila probabilitas $< 0,05$ atau $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga kesimpulannya bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila probabilitas $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga kesimpulannya bahwa variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen. Hasil analisis uji t (persial) dapat dilihat pada tabel. Adapun hipotesis penelitian ini yaitu:

- 1) H_0 = Tidak ditemukan signifikansi pengaruh terhadap variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) $H_{1,2,3}$ = Variabel terikat memiliki signifikansi atas variabel bebas.

Adapun nilai signifikansi sebagai dasar pengambilan keputusan didasarkan sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka H_1 diterima.
- 2) Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 diterima.⁷³

⁷²Echo Perdana K, *Olah Data Skripsi SPSS 22*, (Bangka Belitung: LAB KOM Manajemen FE UBB, 2016), Hal: 42-61.

⁷³Fadly Yashari Soumena dkk, "Fesyen Muslim Kota Makassar (Pendekatan Kuantitatif Pada *Local Brand* Hejjab)" Yogyakarta: Jejak Pustaka, (2021), Hal: 30.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen dan dependen secara simultan. Uji F dilakukan dengan ketentuan jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha : 5\%$), maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ ($\alpha : 5\%$), maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.⁷⁴

c. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam penelitian yang menerangkan variabel dependen.⁷⁵



⁷⁴Jihan Suci Lestari, dkk, "Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru", *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, No. 1, (Desember, 2019), 49.

⁷⁵ *Ibid.*, 44.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) AnugerahDharma Yuwana Jember (ADY)

a. Profil Perusahaan

PT. BPR ANUGERAHDHARMA YUWANA JEMBER adalah BPR hasil penggabungan tiga BPR yang ada di kabupaten Jember yaitu: BPR DELTA JEMBER di Ambulu, BPR PUJI RAHARJA di Rambipuji ke dalam BPR ARTA TUNAS MUKTI di Tanggul dan sekarang telah diganti namanya menjadi PT. BPR ANUGERAHDHARMA YUWANA JEMBER.

Sesuai dengan surat keputusan sebagai berikut:

- 1) Salinan Keputusan Deputi Gubernur Bank Indonesia No.14/9/KEP.DpG/2012, Tanggal 21 Desember 2012 tentang Pemberian Izin Penggabungan Usaha (Merger) PT. BPR PUJI RAHARJA DAN PT. BPR DELTA JEMBER ke dalam PT. BPR ARTHA TUNAS MUKTI dan Surat Pemberitahuan dari Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jember No. 15/22/DKBU/IDAd/Jr, tanggal 10 Januari 2013 Perihal : Keputusan Deputi Gubernur Bank Indonesia tentang Pemberian Izin Penggabungan Usaha (Merger).

- 2) Salinan Anggaran Dasar No. 35 Tanggal 5 Maret 2013 tentang Risalah Rapat Perubahan Anggaran Dasar PT. BPR ANUGERAHDHARMA YUWANA JEMBER.
- 3) Salinan Keputusan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-15200.AH.01.02.Tahun 2013, Tanggal 25 Maret 2013 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan.
- 4) Salinan Keputusan Deputi Kepala Perwakilan Bank Indonesia No. 15/2/KEP.KPwBI/Jr/2013, Tanggal 3 Mei 2013 tentang Perubahan Nama PT. BPR ARTHA TUNASMUKTI menjadi PT. BPR ANUGERAHDHARMA YUWANA JEMBER.

B. Kegiatan Pokok instansi/ Perusahaan

Kegiatan yang dilakukan PT BPR ADY Jember ialah menerima simpanan dalam bentuk tabungan dan deposito serta menyalurkan dana dalam bentuk kredit. Produk simpanan PT BPR ADY Jember sebagai berikut:

Produk Simpanan Tabungan PT BPR ADY Jember

- a) Tabungan ADY Hari Raya (TADYRA)
- b) Tabungan Umum
- c) Tabungan Kredit

C. Penyajian Data

Penyajian data berisi tentang pengertian penting dari masing-masing variabel yang dijabarkan secara singkat namun bermakna dalam

bentuk-bentuk tabulasi data, angka statistik, tabel, maupun grafik.⁷⁶ Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer, dimana dalam penelitian ini menyebarkan angket kuesioner ke semua karyawan.

1. Karakteristik responden

Analisis karakteristik responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT BPR ADY (AnugerahDharma Yuwana) Jember, PT BPR ADY (AnugerahDharma Yuwana) Cabang Ambulu dan PT BPR ADY (AnugerahDharma Yuwana) Cabang Rambipuji. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 62 karyawan. Tujuan deskripsi karakteristik responden ini adalah memberikan informasi tentang semua responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang disusun secara rinci menurut jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan dan lama bekerja.

a) Penyajian Data Berdasarkan Jenis Kelamin

Penyajian data berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Penyajian Data Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis kelamin | Responden | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-laki | 37 | 60% |
| Perempuan | 25 | 40% |
| Total | 62 | 100% |

Sumber data : Hasil Penelitian

Berdasarkan jenis kelamin, responden ternyata didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 karyawan

⁷⁶Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (IAIN Jember Press: IAIN Jember, 2018), 65.

dengan persentase 60% dan sisanya adalah responden Perempuan sebanyak 25 karyawan dengan persentase 40%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah jumlah responden laki-laki yang lebih banyak dibandingkan responden perempuan.

b) Penyajian Data Berdasarkan Umur

Deskripsi responden berdasarkan umur, yaitu pengelompokan responden berdasarkan umur yang dipilih adalah karyawan PT BPR ADY (AnugerahDharma Yuwana) Jember, PT BPR ADY (AnugerahDharma Yuwana) Cabang Ambulu dan PT BPR ADY (AnugerahDharma Yuwana) Cabang Rambipuji.

Tabel 4.2
Penyajian Data Berdasarkan Umur

| No | Umur | Responden | Persentase |
|-------|---------------|-----------|------------|
| 1 | 20 – 30 Tahun | 13 | 21% |
| 2 | 31 – 40 Tahun | 23 | 37% |
| 3 | >40 Tahun | 26 | 42% |
| Total | | 62 | 100% |

Sumber data :Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel di atas, responden dengan usia >40 tahun merupakan yang paling banyak, yaitu terdiri dari 26 karyawan atau 42%, Sedangkan responden yang berusia 31-40 tahun terdiri dari 23 karyawan atau 37% dan responden yang berusia 20 -30 tahun berjumlah 13 karyawan atau 21%.

c) Penyajian Data Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pemaparan informasi responden berdasarkan jenjang pendidikan, yaitu pengelompokan responden berdasarkan jenjang

pendidikan yang dipilih adalah karyawan PT BPR ADY (AnugerahDharma Yuwana) Jember, PT BPR ADY (AnugerahDharma Yuwana) Cabang Ambulu dan PT BPR ADY (AnugerahDharma Yuwana) Cabang Rambipuji.

Tabel 4.3
Penyajian Data Berdasarkan Jenjang Pendidikan

| No | Jenjang Pendidikan | Responden | Persentase |
|-------|--------------------|-----------|------------|
| 1 | SMA/SMK | 33 | 53% |
| 2 | Diploma | 4 | 6% |
| 3 | S1 | 23 | 37% |
| 4 | S2 | 1 | 2% |
| 5 | S3 | 1 | 2% |
| Total | | 62 | 100% |

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel di atas, responden dengan jenjang pendidikan SMA/SMK merupakan yang paling tinggi, yaitu terdiri dari 33 karyawan atau 53%, Sedangkan responden dengan jenjang pendidikan S1 terdiri dari 23 karyawan atau 37%, responden dengan jenjang pendidikan Diploma terdiri dari 4 karyawan atau 6%, responden dengan jenjang pendidikan S2 terdiri dari 1 karyawan atau 2% dan responden dengan jenjang pendidikan S3 terdiri dari 1 karyawan atau 2%.

d) Penyajian Data Berdasarkan Lama Bekerja

Pemaparan informasi responden berdasarkan lama bekerja, yaitu pengelompokkan responden berdasarkan lama bekerja yang dipilih adalah karyawan PT BPR ADY (AnugerahDharma Yuwana) Jember, PT BPR ADY (AnugerahDharma Yuwana) Cabang Ambulu dan PT BPR ADY (AnugerahDharma Yuwana) Cabang Rambipuji.

Tabel 4.4
Penyajian Data Berdasarkan Lama Bekerja

| No | Lama Bekerja | Responden | Persentase |
|-------|---------------|-----------|------------|
| 1 | 3 – 10 Tahun | 23 | 37% |
| 2 | 11- 20 Tahun | 34 | 55% |
| 3 | 21 – 30 Tahun | 5 | 8% |
| Total | | 62 | 100% |

Sumber Data :Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel di atas, responden dengan lama bekerja 11 - 20 tahun merupakan yang paling tinggi, yaitu terdiri dari 34 karyawan atau 53%, Sedangkan responden dengan lama bekerja dari 3 – 10 tahun terdiri dari 23 karyawan atau 37% dan responden dengan lama bekerja 21 – 30 tahun terdiri dari 5 karyawan atau 8%.

e) Budaya Kejujuran

Berdasarkan persentase kuesioner yang disebar, budaya kejujuran berpengaruh dalam pencegahan *fraud*. Secara garis besar budaya kejujuran sangat dianjurkan pada PT BPR ADY Jember, bahkan juga dalam hal mencatat keuangan dan lain sebagainya. PT BPR ADY Jember menerapkan budaya kejujuran untuk kesehatan PT BPR ADY Jember sendiri, guna melindungi perusahaan dari *fraud*.

f) *Whistleblowing System*

Berdasarkan persentase kuesioner yang disebar, *whistleblowing system* berpengaruh dalam pencegahan *fraud*. Secara garis besar *whistleblowing system* sangat dianjurkan pada PT BPR ADY Jember, walaupun masih banyak sekali karyawan yang merasa takut akan melaporkan perbuatan yang melanggar, akan tetapi PT BPR ADY

Jember tetap menerapkan *whistleblowing system* guna sebagai salah satu pencegahan *fraud*.

g) Pencegahan *Fraud*

Berdasarkan persentase kuesioner yang disebar, pencegahan *fraud* pada PT BPR ADY Jember dapat dicegah dengan menerapkan budaya kejujuran dan *whistleblowing system*.

D. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Analisis Statistik Deskriptif

Kegunaan dari statistik deskriptif ialah untuk menampilkan data penunjang dari sebuah kajian yang disimpan kedalam wujud bagan disetiap variabel yang dipakai, yaitu berbentuk tabel dari frekuensi jawaban responden dalam kuisisioner yang telah dibagikan sebelumnya. Selanjutnya tabel di bawah ini merupakan penjelasan statistik deskriptif peneliti:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden atas Variabel Persepsi Karyawan Terhadap Budaya Kejujuran (X_1)

| Item | Frekuensi Jawaban Responden | | | | | Total |
|-------------------|-----------------------------|----|----|----|----|-------|
| | STS | TS | N | S | SS | |
| X _{1.1} | 0 | 0 | 2 | 31 | 29 | 62 |
| X _{1.2} | 0 | 0 | 1 | 28 | 33 | 62 |
| X _{1.3} | 0 | 1 | 14 | 41 | 6 | 62 |
| X _{1.4} | 0 | 0 | 6 | 22 | 34 | 62 |
| X _{1.5} | 0 | 0 | 1 | 30 | 31 | 62 |
| X _{1.6} | 1 | 1 | 5 | 47 | 8 | 62 |
| X _{1.7} | 0 | 1 | 6 | 47 | 8 | 62 |
| X _{1.8} | 1 | 3 | 11 | 22 | 25 | 62 |
| X _{1.9} | 1 | 3 | 8 | 20 | 30 | 62 |
| X _{1.10} | 0 | 0 | 7 | 37 | 18 | 62 |
| X _{1.11} | 0 | 4 | 27 | 22 | 9 | 62 |

Sumber Data : Distribusi Jawaban Responden (2022)

Pada tabel mampu dijelaskan jika variabel persepsi karyawan terhadap budaya kejujuran (X1) diukur penulis memakai 3 (tiga) indikator (Tingkat Emosional, Pola Pikir, Kepribadian) berdasarkan penjelasan yang disesuaikan dengan ciri-cirinya. Dari 3 indikator ini kemudian dijabarkan kedalam 11 (sebelas) pernyataan yang masing masing indikator terdiri dari 1 (satu) sampai 5 (lima) item. Jawaban responden terkait variabel persepsi karyawan terhadap budaya kejujuran (X1) pada indikator Tingkat Emosional mampu dijabarkan bahwa item X1.1 (Saya selalu mentaati peraturan) sebesar 0% memilih jawaban sangat setuju (STS), 0% memilih jawaban setuju (TS), 3,2% memilih jawaban netral (N), jawaban 50% untuk pilihan tidak setuju (S) dan 46,8% untuk jawaban sangat tidak setuju (SS). (Lampiran 5 hal. 101)

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden atas
Variabel Persepsi Karyawan Terhadap *Whistleblowing System* (X₂)

| Item | Frekuensi Jawaban Responden | | | | | Total |
|-------------------|-----------------------------|----|----|----|----|-------|
| | STS | TS | N | S | SS | |
| X _{2,1} | 0 | 1 | 35 | 21 | 5 | 62 |
| X _{2,2} | 0 | 0 | 38 | 19 | 5 | 62 |
| X _{2,3} | 0 | 0 | 18 | 38 | 6 | 62 |
| X _{2,4} | 0 | 3 | 8 | 48 | 3 | 62 |
| X _{2,5} | 5 | 12 | 35 | 10 | 0 | 62 |
| X _{2,6} | 1 | 10 | 39 | 12 | 0 | 62 |
| X _{2,7} | 0 | 2 | 37 | 22 | 1 | 62 |
| X _{2,8} | 0 | 1 | 6 | 53 | 2 | 62 |
| X _{2,9} | 1 | 3 | 10 | 42 | 6 | 62 |
| X _{2,10} | 26 | 12 | 20 | 1 | 3 | 62 |
| X _{2,11} | 0 | 1 | 17 | 28 | 16 | 62 |

Sumber Data : Distribusi Jawaban Responden (2022)

Pada tabel diatas mampu dijelaskan jika variabel persepsi karyawan terhadap *whistleblowing system* (X2) diukur penulis memakai 3 (tiga) indikator berdasarkan penjelasan yang disesuaikan dengan ciri-cirinya. Dari 3 indikator ini kemudian dijabarkan kedalam 11 (sebelas) pernyataan yang masing masing indikator terdiri dari 1 (satu) sampai 4 (empat) item. Jawaban responden terkait variabel persepsi karyawan terhadap *whistleblowing system* (X2) pada indikator Aspek Struktural mampu dijabarkan bahwa item X2.1 (Saya bersedia menyatakan komitmen untuk melaksanakan *whistleblowing system* dan berpartisipasi aktif untuk ikut melaporkan bila menemukan adanya pelanggaran dan kecurangan) sebesar 0% memilih jawaban sangat setuju (STS), 1,6% memilih jawaban setuju (TS), 56,5% memilih jawaban netral (N), dan jawaban 33,9% untuk pilihan tidak setuju (S) dan 8,1% untuk jawaban sangat tidak setuju (SS). (Lampiran 5 hal. 103)

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden atas Variabel Pencegahan *Fraud* (Y)

| Item | Frekuensi Jawaban Responden | | | | | Total |
|-----------------|-----------------------------|----|---|---|----|-------|
| | STS | TS | N | S | SS | |
| Y ₁ | 41 | 21 | 0 | 0 | 0 | 62 |
| Y ₂ | 38 | 22 | 2 | 0 | 0 | 62 |
| Y ₃ | 42 | 16 | 3 | 1 | 0 | 62 |
| Y ₄ | 11 | 41 | 7 | 3 | 0 | 62 |
| Y ₅ | 39 | 16 | 7 | 0 | 0 | 62 |
| Y ₆ | 46 | 15 | 1 | 0 | 0 | 62 |
| Y ₇ | 50 | 12 | 0 | 0 | 0 | 62 |
| Y ₈ | 17 | 43 | 2 | 0 | 0 | 62 |
| Y ₉ | 17 | 45 | 0 | 0 | 0 | 62 |
| Y ₁₀ | 44 | 18 | 0 | 0 | 0 | 62 |

| | | | | | | |
|-----------------|----|----|---|---|---|----|
| Y ₁₁ | 27 | 34 | 1 | 0 | 0 | 62 |
|-----------------|----|----|---|---|---|----|

Sumber Data : Distribusi Jawaban Responden (2022)

Pada tabel diatas mampu dijelaskan jika variabel Pencegahan *Fraud* (Y) diukur penulis memakai 3 (tiga) indikator berdasarkan penjelasan yang disesuaikan dengan ciri-cirinya. Dari 3 indikator ini kemudian dijabarkan kedalam 11 (sebelas) pernyataan yang masing masing indikator terdiri dari 1 (satu) sampai 4 (empat) item. Jawaban responden terkait variabel Pencegahan *Fraud* (Y) pada indikator Korupsi mampu dijabarkan bahwa item Y.₁ (Saya akan melakukan apapun untuk menambah keuntungan pribadi saya, walaupun dengan melakukan korupsi) sebesar 66,1% memilih jawaban sangat setuju (STS), 33,9% memilih jawaban setuju (TS), 0% memilih jawaban netral (N), dan jawaban 0% untuk pilihan tidak setuju (S) dan 0% untuk jawaban sangat tidak setuju (SS). **(Lampiran 5 hal. 105)**

2. Uji Validitas

Alat ukur yang memiliki fungsi untuk mengukur kevalidan suatu data dengan tepat. Oleh karena itu alat tersebut disebut valid atau jitu.

Cara melakukan uji validasi ini dengan melakukan perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dalam hal ini jumlah sampel adalah *Degree of Freedom* (df) = $n-2$.⁷⁷ Pada penelitian ini dilakukan uji validitas terhadap 62 responden. Sehingga jumlah df dapat dihitung $62-2 = 60$ dengan taraf

⁷⁷Usman Rianse, *Metodologi Penelitian Social dan Ekonomi (Teori dan Aplikasi)* (Bandung: Alfabeta,2012),160.

signifikan 5% maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0.254. Berikut adalah tabel perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel}

Tabel 4.8
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

| Variabel | r_{hitung} | r_{tabel} | α | Sig | Keterangan |
|---|---------------------|--------------------|----------|-------|------------|
| Budaya Kejujuran (X_1) | | | | | |
| $X_{1.1}$ | 0,519 | 0,254 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| $X_{1.2}$ | 0,443 | 0,254 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| $X_{1.3}$ | 0,408 | 0,254 | 0,05 | 0,001 | Valid |
| $X_{1.4}$ | 0,629 | 0,254 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| $X_{1.5}$ | 0,335 | 0,254 | 0,05 | 0,008 | Valid |
| $X_{1.6}$ | 0,301 | 0,254 | 0,05 | 0,017 | Valid |
| $X_{1.7}$ | 0,375 | 0,254 | 0,05 | 0,003 | Valid |
| $X_{1.8}$ | 0,563 | 0,254 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| $X_{1.9}$ | 0,724 | 0,254 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| $X_{1.10}$ | 0,443 | 0,254 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| $X_{1.11}$ | 0,261 | 0,254 | 0,05 | 0,041 | Valid |
| | | | | | |
| Whistleblowing System (X_2) | | | | | |
| $X_{2.1}$ | 0,696 | 0,254 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| $X_{2.2}$ | 0,684 | 0,254 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| $X_{2.3}$ | 0,268 | 0,254 | 0,05 | 0,035 | Valid |
| $X_{2.4}$ | 0,269 | 0,254 | 0,05 | 0,035 | Valid |
| $X_{2.5}$ | 0,335 | 0,254 | 0,05 | 0,008 | Valid |
| $X_{2.6}$ | 0,365 | 0,254 | 0,05 | 0,003 | Valid |
| $X_{2.7}$ | 0,695 | 0,254 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| $X_{2.8}$ | 0,259 | 0,254 | 0,05 | 0,042 | Valid |
| $X_{2.9}$ | 0,412 | 0,254 | 0,05 | 0,001 | Valid |
| $X_{2.10}$ | 0,499 | 0,254 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| $X_{2.11}$ | 0,650 | 0,254 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| Pencegahan Fraud (Y) | | | | | |
| Y_1 | 0,258 | 0,254 | 0,05 | 0,043 | Valid |
| Y_2 | 0,614 | 0,254 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| Y_3 | 0,708 | 0,254 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| Y_4 | 0,544 | 0,254 | 0,05 | 0,000 | Valid |

| | | | | | |
|----------------|-------|-------|------|-------|-------|
| Y ₅ | 0,643 | 0,254 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| Y ₆ | 0,622 | 0,254 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| Y ₇ | 0,600 | 0,254 | 0,05 | 0,000 | Valid |

| Variabel | r _{hitung} | r _{tabel} | α | Sig | Keterangan |
|--------------------------------|---------------------|--------------------|----------|-------|------------|
| Pencegahan <i>Fraud</i> (Y) | | | | | |
| Y ₈ | 0,606 | 0,254 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| Y ₉ | 0,731 | 0,254 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| Y ₁₀ | 0,663 | 0,254 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| Y ₁₁ | 0,425 | 0,254 | 0,05 | 0,001 | Valid |

Sumber Data: Hasil Uji Validitas 2022, diolah

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan jika masing-masing variabel mulai dari variabel bebas Budaya Kejujuran (X₁) *Whistleblowing System* (X₂) kemudian variabel terikat yaitu Pencegahan *Fraud* (Y) memiliki $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} dan nilai $\alpha >$ sig. Dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing indikator dari setiap variabel independen atau dependen menunjukkan tingkat kevalidan dan pantas dipakai menjadi alat ukur penelitian dan menuju tahap berikutnya yakni uji reabilitas.

3. Uji Reliabilitas

Pengujian ini berguna untuk memastikan apakah kuisisioner yang dibagikan penulis sudah memiliki kriteria sebagai alat ukur yang tetap atau konsisten.⁷⁸ Ketika melakukan uji reabilitas, penulis melakukannya dengan memakai program IBM SPSS Statistics 26.

⁷⁸Usman Rianse, *Metodologi Penelitian Social dan Ekonomi (Teori dan Aplikasi)* (Bandung: Alfabeta, 2012), 160.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | N of Item | Keterangan |
|--|-------------------------|-----------|---|
| Budaya Kejujuran (X_1) | 0,633 | 11 | Reliabel <i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6 |
| <i>Whistleblowing System</i> (X_2) | 0,634 | 11 | |
| Pencegahan <i>Fraud</i> (Y) | 0,800 | 11 | |

Sumber : Hasil Uji Reabilitas 2022, diolah

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan jika semua variabel yang dipakai dalam penelitian ini sudah reliabel atau konsisten, terbukti pada jumlah nilai $\alpha > 0,6$ yang mempunyai arti reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

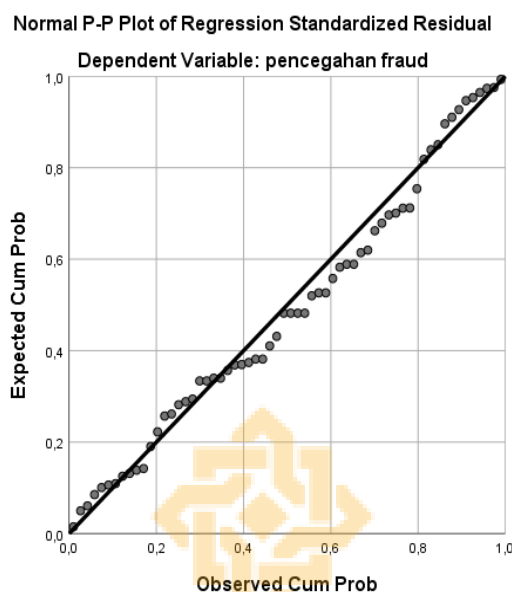
a. Uji Normalitas

Tujuan Uji Normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang “baik” adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri dan ke kanan.⁷⁹

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁷⁹Echo Perdana K, *Olah Data Skripsi SPSS 22*, (Bangka Belitung: LAB KOM Manajemen FE UBB, 2016), Hal: 42-61.

Gambar4.1
P.P Plot uji normalitas



Sumber : Data diolah IBM SPSS Statistics 26

Berdasarkan grafik P-P Plot diatas, dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar dan mengikuti sekitar garis lurus atau diagonal, tidak melenceng ke kiri dan kanan sehingga menunjukkan bahwa data variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah alat untuk menguji model regresi untuk menemukan adanya korelasi untuk variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) <10.⁸⁰

⁸⁰Echo Perdana K, *Olah Data Skripsi SPSS 22*, (Bangka Belitung: LAB KOM Manajemen FE UBB, 2016), Hal: 42-61.

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan VIF

| Variabel | VIF | Keterangan |
|-----------------------------------|-------|--|
| Budaya Kejujuran (X1) | 1,000 | VIF < 10, Maka tidak terjadi multikolinearitas |
| <i>Whistleblowing System</i> (X2) | 1,000 | |

Sumber Data : Hasil Uji Asumsi Klasik, (2022) diolah

Berrdasarkan hasil analisis uji multikolinearitas diatas, nilai VIF budaya kejujuran adalah sebesar 1,000 dan nilai VIF *whistleblowing system* adalah sebesar 1,000. Semua variabel mempunyai nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari asumsi multikolinearitas.

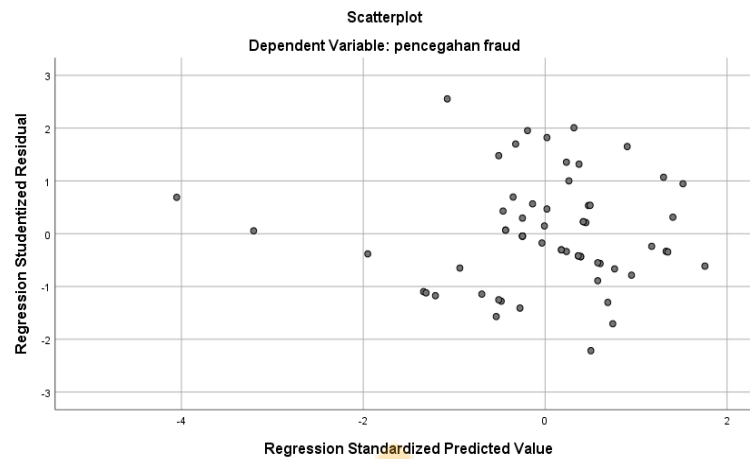
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan alat uji model regresi untuk mengetahui ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.⁸¹ Cara memprediksi ada tidaknya dengan menggunakan pola *sacatterplot*.

Cara uji heteroskedastisitas adalah dengan cara uji analisis grafik *scatterplot*. Hasil analisis uji heteroskedastisitas *scatterplot* sebagai berikut:

⁸¹Echo Perdana K, *Olah Data Skripsi SPSS 22*, (Bangka Belitung: LAB KOM Manajemen FE UBB, 2016), Hal: 42-61

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah IBM SPSS Statistics 26

Berdasarkan tampilan pada uji *scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik menyebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu *regression standardized residual*, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terbentuk tidak ada gejala atau tanda-tanda terjadi heteroskedastisitas.

d. Hasil Uji Analisis Regresi Ganda

Regresi Linier Berganda

Model regresi berganda adalah sebuah model regresi yang menggunakan lebih dari dua variabel. Hasil analisis regresi linier berganda bisa dilihat pada tabel.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier berganda

| Model | Ustandardized coefficients |
|----------------------------|----------------------------|
| | B |
| (Constant) | 46,487 |
| Budaya Kejujuran (X1) | -,382 |
| Whistleblowing System (X2) | -,332 |

Sumber data:Lampiran,diolah

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda diatas, dapat dilihat bahwa persamaan analisis regresi berganda ialah :

$$Y: 46,487 + (-382)X_1 + (-332)X_2 + e$$

Y: Variabel Y (Pencegahan *fraud*)

a) *Constant* = 46,487

Nilai *constant* dari persamaan diatas adalah 46,487 yang menunjukkan positif tanpa dipengaruhi oleh budaya kejujuran dan *whistlebloing system* maka pencegahan *fraud* sudah mempunyai besaran 46,487. Artinya tanpa dipengaruhi oleh budaya kejujuran dan *whistleblowing system* pencegahan *fraud* sudah menurun.

b) *Coefficient* X1 (Budaya kejujuran) = -0,382

Pengaruh budaya kejujuran bersifat negatif, yang berarti jika budaya kejujuran mengalami peningkatan, maka pencegahan *fraud* akan menurun sebesar 46,487. Artinya terdapat pengaruh antara budaya kejujuran dengan pencegahan *fraud*, namun berpengaruhnya disini bersifat negatif.

c) *Coefficient* X2 (*Whistleblowing system*) = -0,332

Pengaruh *whistleblowing system* bersifat negatif, yang berarti jika *whistleblowing system* mengalami peningkatan, maka pencegahan *fraud* akan menurun sebesar 46,487. Artinya terdapat pengaruh antara *whistleblowing system* dengan pencegahan *fraud*, namun berpengaruhnya disini bersifat negatif.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (persial)

Uji t (persial) berfungsi untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila probabilitas $< 0,05$ atau $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga kesimpulannya bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila probabilitas $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga kesimpulannya bahwa variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen. Hasil analisis uji t (persial) dapat dilihat pada tabel.⁸²

Tabel 4.12
Hasil uji persial (t)

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|--------|------|
| Model | t | Sig |
| 1 (Constant) | 7,262 | ,000 |
| Budaya kejujuran | -3,546 | ,001 |
| whistleblowing system | -3,112 | ,003 |

Sumber : Data diolah IBM SPSS Statistics 26

a) Nilai t_{hitung} pada budaya kejujuran adalah -3,546. Nilai t_{tabel} sebesar 1,671 dengan signifikan (0,001 $<$ 0,005). Jadi, kesimpulannya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-3,546 $>$ 1,671) yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada pengaruh antara budaya

⁸² Fadly Yashari Soumena dkk, "Fesyen Muslim Kota Makassar (Pendekatan Kuantitatif Pada *Local Brand* Hejjab)" Yogyakarta: Jejak Pustaka, (2021), Hal: 30.

kejujuran terhadap pencegahan *fraud*. Jika dilihat dari koefisien regresi yang menunjukkan tanda negatif, maka pengaruh yang disebabkan oleh budaya kejujuran adalah pengaruh negatif. Artinya semakin meningkat budaya kejujuran, maka akan menurunkan tingkat pencegahan *fraud*. Apabila budaya kejujuran dilakukan oleh karyawan, maka tingkat pencegahan *fraud* akan rendah atau menurun.

- b) Nilai t_{hitung} pada *whistleblowing system* adalah -3,112. Nilai t_{tabel} sebesar 1,671 dengan signifikan ($0,003 < 0,005$). Jadi, kesimpulannya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-3,112 > 1,671$) yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, ada pengaruh antara *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud*. Jika dilihat dari koefisien regresi yang menunjukkan tanda negatif, maka pengaruh yang disebabkan oleh *whistleblowing system* adalah pengaruh negatif. Artinya semakin meningkat *whistleblowing system*, maka akan menurunkan tingkat pencegahan *fraud*. Apabila *whistleblowing system* dilakukan oleh karyawan, maka tingkat pencegahan *fraud* akan menurun.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Komang Agus Sudarma, Gusti Ayu Purnamawati, Nyoman Trisna Herawati tahun 2019 dengan judul Pengaruh persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran dan *whistleblowing system* dalam pencegahan *fraud* pada PT. BPR Nusantara Kubutambahan

, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Indonesia.⁸³ Hasil penelitiannya adalah persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel atau $3,017 > 2,007$ dengan nilai signifikan sebesar $0,15 < 0,05$. Sedangkan persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel atau $2,179 > 2,007$ dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$.

b. Uji F (Simultan)

Pengujian secara bersama (simultan) atau uji F berfungsi sebagai alat untuk menguji variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikan $<$ $0,05$ atau $F_{hitung} > F$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikan $>$ $0,05$ dan $F_{hitung} <$ F , maka H_0 ditolak H_a diterima, sehingga kesimpulannya ialah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.⁸⁴ Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel:

⁸³ Komang Agus Sudarma dkk, "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Budaya Kejujuran dan *Whistleblowing System* dalam Pencegahan *Fraud* pada PT. BPR Nusamba Kubutambahan", *jurnal ilmiah akuntansi*, No: 3, Vol.10, (2019).

⁸⁴ Jihan Suci Lestari, dkk, "Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru", *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, No. 1, (Desember, 2019), 49.

Tabel 4.13
Tabel 4.13 Hasil uji simultan (F)

| ANOVA ^a | | |
|--------------------|--------|-------------------|
| Model | F | Sig |
| Regression | 10,967 | ,000 ^b |
| Residual | | |
| Total | | |

Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan pengujian analisis uji F (Simultan) diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari $<0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar 10,967, F_{tabel} sebesar 3,15, kesimpulannya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,967 > 3,15$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh antara budaya kejujuran dan *whistleblowing system* secara simultan terhadap pencegahan *fraud*. Artinya jika diuji secara simultan atau secara bersama maka budaya kejujuran dan *whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam penelitian menerangkan variabel dependen.⁸⁵ Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

⁸⁵ Jihan Suci Lestari, dkk, "Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru", *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, No. 1, (Desember, 2019), 44.

Tabel 4.14
Hasil uji R²

| Model Summary ^b | |
|----------------------------|----------|
| Model | R Square |
| 1 | ,271 |

Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa hasil uji koefisien determinasi (R^2) memperoleh nilai R Square sebesar 0,271 yang berarti budaya kejujuran dan *whistleblowing system* berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud* sebesar 0,271 atau 27,1%. Sedangkan, untuk sisanya yaitu sebesar 72,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji secara bersama-sama (uji F) dapat dilihat bahwa budaya kejujuran dan *whistleblowing system* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* hal tersebut dapat diketahui dari hasil penelitian dengan menggunakan spss, dimana nilai *Sig* menunjukkan $0,000 < 0,05$ dengan $F_{hitung} 10,967 > 3,15 F_{tabel}$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa budaya kejujuran dan *whistleblowing system* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada PT BPR ADY (AnugerahDharma Yuwana) Jember.

Berdasarkan analisis dan penjabaran diatas dapat dikatakan bahwa budaya kejujuran dan *whistleblowing system* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Adapun pengaruh dari budaya kejujurn dan *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud* pada

PT BPR ADY (AnugerahDharma Yuwana) Jember, sebesar 27,1%. Sedangkan, untuk sisanya yaitu sebesar 72,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

1. Budaya Kejujuran Terhadap Pencegahan *Fraud*

Berdasarkan pada analisis data yang telah diuji, hipotesis pertama yaitu “pengaruh budaya kejujuran terhadap pencegahan *fraud*”, menyatakan bahwa budaya kejujuran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*, menunjukkan nilai signifikan budaya kejujuran $0,001 < 0,005$ dan nilai $t_{hitung} -3,546 > t_{tabel} 1,671$. Dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada pengaruh antara budaya kejujuran terhadap pencegahan *fraud*. Jika dilihat dari koefisien regresi yang menunjukkan tanda negatif, maka pengaruh yang disebabkan oleh budaya kejujuran adalah pengaruh negatif. Artinya jika karyawan PT BPR ADY Jember semakin meningkat budaya kejujuran, maka akan membantu dalam menurunkan tingkat pencegahan *fraud*.

2. *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan *Fraud*

Berdasarkan pada uji yang telah dilakukan, hipotesis kedua yaitu “pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud*”, menyatakan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*, menunjukkan nilai signifikan *whistleblowing system* $0,003 < 0,005$ dan nilai $t_{hitung} -3,112 > t_{tabel} 1,671$. Jadi dapat disimpulkan adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada pengaruh antara *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud*. Jika

dilihat dari koefisien regresi yang menunjukkan tanda negatif, maka pengaruh yang disebabkan oleh *whistleblowing system* adalah pengaruh negatif. Artinya jika karyawan PT BPR ADY Jember menerapkan *whistleblowing system*, maka akan membantu menurunkan tingkat pencegahan *fraud*.

3. Pengaruh budaya kejujuran dan *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud* secara bersama-sama.

Dengan uji F yang menguji pengaruh seluruh variabel budaya kejujuran dan *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud* pada PT BPR AnugerahDharma Yuwana Jember, membuktikan bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil analisis uji F (Simultan) diatas, dapat dilihat dan diketahui bahwa nilai signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 dan nilai F_{hitung} sebesar 10,967, sedangkan F_{tabel} sebesar 3,15. Dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,967 > 3,15$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh antara budaya kejujuran dan *whistleblowing system* secara simultan atau bersama terhadap pencegahan *fraud*. Artinya apabila karyawan PT BPR ADY Jember menerapkan budaya kejujuran dan *whistleblowing system* secara bersama maka akan membantu menurunkan tingkat pencegahan *fraud*.

4. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan dalam penelitian variabel dependen. Koefisien determinasi

berdasarkan tabel, diketahui bahwa hasil uji koefisien determinasi (R^2) memperoleh nilai *R Square* sebesar 0,271 yang berarti budaya kejujuran dan *whistleblowing system* berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud* sebesar 0,271 atau 27,1%. Sedangkan, untuk sisanya yaitu sebesar 72,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dalam penelitian ini memiliki maksud untuk mencari tahu pengaruh persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran dan *whistleblowing system* dalam pencegahan *fraud* pada PT BPR ADY Jember. Dengan jumlah responden 62 Karyawan. Responden tersebut ialah karyawan yang bekerja di PT BPR ADY Jember. Berdasarkan data-data yang telah di kumpulkan dan penelitian ini masuk ke dalam regresi linier berganda. Maka kesimpulannya dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya kejujuran secara persial berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada PT BPR ADY Jember.
2. *Whistleblowing system* persial berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada PT BPR ADY Jember.
3. Budaya kejujuran dan *whistleblowing system* secara simultan berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada PT BPR ADY Jember.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan dan jawaban setiap responden yang telah di berikan. Maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi terkait

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi bagi instansi sehingga dapat di gunakan oleh pihak bank sebagai bahan evaluasi dalam hal pencegahan *fraud* pada PT BPR ADY Jember.

2. Bagi Peneliti

Di harapkan dapat memberikan wawasan baru bagi peneliti sebagai hasil praktik dari ilmu pengetahuan yang pernah di dapatkan di bangku kuliah.

3. Bagi Akademik

Di harapkan bagi akademik dapat menjadi acuan bagi penelitian berikutnya yang berkaitan yang sama melalui bidang yang di ambil oleh penulis dan di harapkan mampu memberikan wawasan, ilmu dan pengalaman mengenai pencegahan *fraud*.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an, *Al Muhaffifin*, 83: 1-3.
- Al-Qur'an, *At Taubah*, 9:119.
- Al-Qur'an, *Al Baqarah*, 2:42.
- Abi Jaelani, "Pengaruh religiusitas, pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud* dengan dimoderasi oleh *work family conflict*", Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2020.
- Adiyanta, Susila. 2019. *Hukum dan studi penelitian empiris: penggunaan metode survey sebagai instrument penelitian hukum empiris*. Fakultas Hukum Universitas Diponegoro.
- Anindyajati, R. (2021). Persepsi Karyawan Mengenai Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Perilaku Etis, Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Empiris Pada PT Bina San Prima Yogyakarta Tahun 2021). *Skripsi*.
- Bungin, Burhan. 2013. *Metodologi penelitian social dan ekonomi: Format-format kuantitatif untuk studi sosiologi, kebijakan, public, komunikasi, manajemen, dan pemasaran*. Jakarta: Kencana.
- Benny Marciano, dkk (2021). *Whistleblowing system dan pencegahan fraud : sebuah tinjauan literatur*, (Jakarta, 2021).
- Dewi Indriasih, *whistleblowing wujudkan tata kelola perusahaan lebih baik*, (Bandung, CV Cendekia Press, 2021).
- Early Ridho Kismawadi, Uun Dwi Al Muddatstsir, dan Abdul Hamid, *Fraud pada lembaga keuangan dan non keuangan*, (Depok, PT Rajagrafindo Persada, 2020).
- Echo Perdana K. (2016). *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22*.
- Eko Widiyatno dan Dwi Murdaningsih, "Polresta Banyumas Ungkap Kasus *Fraud* BTPN Purwokerto", *Republika*, 17 November 2020.
- Fadly Yashari Soumena dkk, (2021), *Fesyen Muslim Kota Makassar (Pendekatan Kuantitatif Pada Local Brand Heijab)*, Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Febrianawati Yusup, Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif, *Jurnal ilmiah kependidikan*, No.1 (Universitas negeri antasari Banjarmasin, 2018)

- Febrianawati Yusup, Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif, *Jurnal ilmiah kependidikan*, No.1 (Universitas negeri antasari Banjarmasin, 2018).
- Fitriana Kusuma Wardhani, “Pengaruh system pengendalian internal, akuntabilitas, dan moralitas individu terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa, Universitas pembangunan nasional “veteran” Yogyakarta, 2022.
- Gogi Kurniawan, *perilaku konsumen dalam membeli produk beras organic melalui ecommerce* (Mitra Abitya, 2020).
- Indriasih dewi, (2021) *whistleblowing wujudkan tata kelola perusahaan lebih baik*, (Bandung, CV Cendekia Press),
- IAIN JEMBER. (2018). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*.
- Komang, Agus sudarma; Gusti Ayu, Purnamawati; Nyoman, T. (2019). *Pengaruh budaya kejujuran dan whistleblowing system dalam pencegahan fraud pada PT BPR Nusamba kubutambahan*.
- Katarina Siena Meme Ema Langoday. (2021). *Pengaruh Whistleblowing system dan Perilaku Etis Terhadap Pencegahan Fraud*.
- Lestari, Jihan Suci, dkk. (2019). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 1.
- Luh Putu Asahi Artha Prasasthy dan Putu Nuniek Hutnaleontina, Pengaruh persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system*, system pengendalian internal dan moralitas terhadap pencegahan *fraud* pada PT. *Seofood Inspection Laboratory* (Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia, 2021).
- Muhasim. 2017. *Budaya kejujuran dalam menghadapi perubahan zaman*. Jurnal studi keislaman dan pendidikan.
- Mohammad Hanifah Syafii mudhofir dan Hendri Setiawan, “Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan *fraud* : persepsi pegawai pemerintah daerah kabupaten ponorogo”, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, semarang, 2020.
- Musmulyadi dan Fitri Indah Sari, “*Whistleblowing system* dalam memutus rantai *fraud* untuk mewujudkan *economic growth* (Studi pada direktorat jenderal pajak indonesia)”, *Jurnal ekonomi dan ekonomi syriah*, Vol: 3, No: 2, (2020),

- Matondang, Zulkifli. (2009). Validitas dan Reliabilitas suatu Instrumen Penelitian. *Jurnal Tabularasa PPS UNUMED*, Vol. 6.
- Octavia lhaksmi pramudyastuti, Utpala rani, Agustina prativi nugraheni, dan Ghina fitri ariesta susilo, (2021), Pengaruh penerapan *whistleblowing system* terhadap tindak kecurangan dengan independensi sebagai moderator”, *Jurnalilmiah akuntansi*, No: 1, Vol: 6.
- Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi, “Al-Hadist Menggambarkan tentang *Fraud* atau Kecurangan”, *jurnal akuntansi*, No: 1, Vol.5, (2021).
- Rifki, M. F. (2019). *Analisis Persepsi Mahasiswa Dalam Melakukan Tindakan Whistleblowing Terhadap Terjadinya Financial Statement Fraud (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Pancasakti Tegal)*.
- Rozmita Dewi, *Fraud Penyebab dan Pencegahannya*, (Bandung: ALFABETA, 2017)
- Shella Rika Novitasari dan Fajar Syaiful Akbar, “Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap pencegahan *fraud*”, No. 1.1, Vol: 1, Jawa Timur: Universitas Pembangunan Nasional”Veteran” Jawa Timur, (2021).
- Sondang May Fanny limbong. (2017). *Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan oleh Internal*. 4, 121.
- Sandu siyoto dan M. ali sodik, *Dasar metode penelitian*, (Yogyakarta : Literasi media publishing, 2015).
- Susila Adiyanta, “Hukum dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey Sebagai Instrument Penelitian Hukum Empiris”, *Administrative Law & Governance Journal*, No. 4 (Novemver, 2019).
- Usman Rianse dan Abdi, *metodologi penelitian social dan ekonomi (teori dn aplikasi)*, (Bandung, Alfabeta, 2012).
- YR, Rozmita Dewi. 2017. *Fraud penyebab dan pencegahannya*. Bandung: Alfabeta
- Zahra Putri Fuziyah, dkk, “Analisa penerapan *whistleblowing system* pada PT Taspen”, *Jurnal administrasi bisnis*, Vol: X, No: 1.
- Muhammad Shirajul Ilmi, “Pendidikan Kejujuran Dalam Perspektif Hadist Dalam Kitab Shahih Muslim (Kajian Materi dan Metode Pembelajaran)”, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019.

Lampiran 1

Pernyataan Keaslian Tulisan

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Suci Wulandari

NIM : E20181131

Prodi/Jurusan : Perbankan syariah/Ekonomi Islam

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Instansi : Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul “ Persepsi Karyawan mengenai budaya kejujuran dan *whistleblowing system* dalam pencegahan *fraud* pada PT BPR AnugerahDharma Yuwana Jember ” adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 30 Juli 2022

Saya yang menyatakan



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Suci wulandari

Lampiran 2


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>

Nomor : B- /UIN.20/7.a/PP.00.9/12/2021 9 Desember 2021
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Kepala PT BPR ADY Jember Kantor Pusat
 Jl. KH Shiddiq No 88, Kelurahan Jember Kidul, Kec. Kaliwates,
 Kabupaten Jember, Jawa Timur 68131

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Suci Wulandari
 NIM : E20181131
 Semester : VII (Tujuh)
 Jurusan : Ekonomi Islam
 Prodi : Perbankan Syariah

Untuk mengadakan Penelitian/Riset tentang Persepsi Karyawan Mengenai Budaya Kejujuran Dan Whistleblowing System Dalam Pencegahan Fraud di lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Jember, 9 Desember 2021
 a.n. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik,


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
 Nurul Widyawati Islami Rahayu

Lampiran 3



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

KUESIONER PENELITIAN

NAMA : SUCI WULANDARI

NIM : E20181131

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi, saya Suci Wulandari (E20181131) mahasiswi Prodi Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Budaya Kejujuran dan Whistleblowing System dalam Pencegahan Fraud pada PT BPR AnugerahDharma Yuwana Jember.”** Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i mengisi kuesioner di bawah ini dengan jujur dan benar. Data atau informasi yang terkumpul akan saya gunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata. Saya ucapkan terimakasih atas bantuan, partisipasi, dan kerjasama yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan.

Hormat saya

Suci Wulandari

IDENTIFIKASI MASALAH

Nama Responden :

(Boleh Tidak Diisi)

Umur Responden :

Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan

Jenjang Pendidikan : () SMA/SMK () Diploma ()S1 ()S2 ()S3

Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon dengan hormat, bantuan, dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/Saudara untuk menjawab seluruh pernyataan dalam kuesioner ini
2. Berikan tanda *tick mark* (✓) pernyataan berikut yang sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada kolom yang tersedia
3. Ada 4 (empat) pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pernyataan, yaitu:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP BUDAYA KEJUJURAN

Budaya kejujuran adalah sikap yang tulus dalam melaksanakan sesuatu yang diamanatkan, baik itu berupa harta maupun tanggung jawab. Orang yang melaksanakan amanah tersebut disebut orang yang terpercaya, jujur dan setia.

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 1 | Saya selalu mentaati peraturan dalam bekerja. | | | | | |
| 2 | Budaya kejujuran sudah tertanam dalam diri saya. | | | | | |
| 3 | Saya lebih berani untuk mengambil keputusan karena adanya budaya kejujuran. | | | | | |
| 4 | Direksi, para manajer dan semua karyawan menerapkan budaya kejujuran. | | | | | |
| 5 | Saya dapat memanfaatkan jabatan saya dalam bersikap tidak jujur. | | | | | |
| 6 | Saya bersedia menyatakan kesesuaian antara informasi dan kenyataan. | | | | | |
| 7 | Saya dapat memisahkan urusan pribadi saya dengan urusan pekerjaan pada perusahaan. | | | | | |
| 8 | Saya menggunakan informasi pribadi organisasi yang berhubungan dengan perusahaan, hanya jika diperlukan bagi bisnis perusahaan. | | | | | |
| 9 | Saya selalu beraktivitas secara jujur bila sedang bekerja. | | | | | |
| 10 | Saya selalu datang tepat waktu sebelum pembacaan do'a. | | | | | |
| 11 | Saya tidak pernah berbohong dalam urusan perusahaan. | | | | | |

PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP WHISTLEBLOWING SYSTEM

Whistleblowing system adalah system pelaporan pelanggaran. Sistem ini merupakan saluran atau sarana bagi karyawan untuk melaporkan tindakan pelanggaran atau kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain di dalam perusahaan. Pemerintah melalui Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) menganjurkan agar seluruh perusahaan di Indonesia menerapkan

whistleblowing system, karena telah terbukti dalam hal pencegahan dan pendeteksian pelanggaran atau kecurangan.

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

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

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

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 6 | Saya berani melaporkan tindak pelanggaran karena ada kekebalan atas sanksi administratif. | | | | | |
| 7 | Saya lebih mudah dalam melaporkan tindak pelanggaran karena tersedianya saluran khusus untuk melaporkan tindak pelanggaran. | | | | | |
| 8 | Saya harus menerima informasi perkembangan penanganan hasil laporan pelanggaran yang saya laporkan. | | | | | |
| 9 | Laporan pelanggaran yang saya laporkan harus dilakukan investigasi lebih lanjut. | | | | | |
| 10 | Saya menjadi termotivasi untuk melaporkan tindak pelanggaran karena ada insentif. | | | | | |
| 11 | Evaluasi dan perbaikan harus senantiasa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas program <i>Whistleblowing system</i> . | | | | | |

PENCEGAHAN *FRAUD*

Pencegahan *fraud* adalah aktivitas yang dilaksanakan manajemen dalam hal penetapan kebijakan, system dan prosedur yang membantu meyakinkan bahwa tindakan yang diperlukan sudah dilakukan.

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 1 | Saya akan melakukan apapun untuk menambah keuntungan pribadi saya, walaupun dengan melakukan korupsi. | | | | | |
| 2 | Saya dapat memanfaatkan jabatan saya dengan tujuan mendapatkan keuntungan pribadi yang lebih dari organisasi lain di luar perusahaan. | | | | | |
| 3 | Saya akan membayar orang lain untuk memudahkan suatu pekerjaan yang nantinya akan berdampak keuntungan lebih bagi saya pribadi. | | | | | |
| 4 | Saya senang menerima pemberian hadiah dari orang lain, walaupun saya paham akan maksud dari pemberian hadiah tersebut. | | | | | |
| 5 | Saya bisa menggunakan kas perusahaan | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | terlebih dahulu yang berasal dari pembayaran pihak lain ke perusahaan, walaupun pada akhirnya nanti dikembalikan ke perusahaan lagi. | | | | | |
| 6 | Saya akan menarik tunai uang perusahaan dari suatu bank ke bank lain, agar uang tersebut dapat bertambah dan menambah keuntungan pribadi saya. | | | | | |
| 7 | Saya akan mengambil uang kas perusahaan yang berasal dari hasil pembayaran atas pembelian produk oleh pelanggan ke perusahaan. Uang tersebut saya ambil untuk kebutuhan pribadi saya. | | | | | |
| 8 | Dalam mencatat transaksi keuangan, saya dapat mengubah tanggal transaksi tersebut lebih awal dari waktu yang sebenarnya. | | | | | |
| 9 | Saya dapat menciptakan dan mencatat pendapatan perusahaan yang sebenarnya tidak terjadi, agar pendapatan perusahaan terlihat meningkat. | | | | | |
| 10 | Saya akan menyembunyikan kecurangan-kecurangan di dalam perusahaan agar laporan keuangan perusahaan lebih menarik. | | | | | |
| 11 | Dalam penyusunan laporan keuangan, saya diminta untuk merekayasa laporan keuangan perusahaan dengan mengabaikan prinsip penyusunan laporan keuangan yang berlaku agar lebih indah dan menarik investor untuk menanamkan modalnya dalam perusahaan. | | | | | |

1. Tabel Jawaban Responden Persepsi Karyawan Terhadap Budaya Kejujuran

R = Responden

IT = Item

| BUDAYA KEJUJURAN | | | | | | | | | | | | |
|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|
| R | IT 1 | IT 2 | IT 3 | IT 4 | IT 5 | IT 6 | IT 7 | IT 8 | IT 9 | IT 10 | IT 11 | TOTAL |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 37 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 42 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 45 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 46 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 45 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 45 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 46 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 2 | 40 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 46 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 46 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 48 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 48 |
| 17 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 18 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 39 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 47 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 50 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 23 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 44 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 49 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 44 |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 28 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 46 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 47 |
| 32 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 40 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 49 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 37 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 38 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 49 |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 46 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 41 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 49 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 42 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 49 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 49 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 47 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 47 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 47 |
| 48 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 49 |
| 49 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 41 |
| 50 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 50 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 46 |
| 52 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 53 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 54 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 42 |
| 55 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 45 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 57 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 58 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 49 |
| 59 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 43 |
| 60 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 47 |
| 62 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |

2. Tabel Jawaban Responden Persepsi Karyawan Terhadap *Whistleblowing*

System

R = Responden

IT = Item

| UNIVERSITAS NEGERI KEMAHAJAHEAN SIDDIQ FEMBER | | | | | | | | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|
| WHISTLEBLOWING SYSTEM | | | | | | | | | | | | |
| R | IT 1 | IT 2 | IT 3 | IT 4 | IT 5 | IT 6 | IT 7 | IT 8 | IT 9 | IT 10 | IT 11 | TOTAL |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 38 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 40 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 42 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 34 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 37 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 35 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 40 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 40 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 9 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 32 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 33 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 12 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 35 |
| 13 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 34 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 41 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 37 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 42 |
| 17 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 37 |
| 18 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 37 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 41 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 39 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 43 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 43 |
| 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 37 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 38 |
| 25 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 35 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 42 |
| 27 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 38 |
| 28 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 40 |
| 29 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 35 |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 34 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 37 |
| 34 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 36 |
| 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 40 |
| 36 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 36 |
| 37 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 31 |
| 38 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 35 |
| 39 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 35 |
| 40 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 39 |
| 41 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 35 |
| 42 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 31 |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 39 |
| 44 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 36 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 34 |
| 46 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 36 |
| 47 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 35 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 35 |
| 49 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 38 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 50 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 35 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 34 |
| 52 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 37 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| 54 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 55 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 41 |
| 56 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 44 |
| 57 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 37 |
| 58 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 35 |
| 59 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 33 |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| 61 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 35 |
| 62 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 39 |

3. Tabel Jawaban Responden *Whistleblowing System*

R = Responden

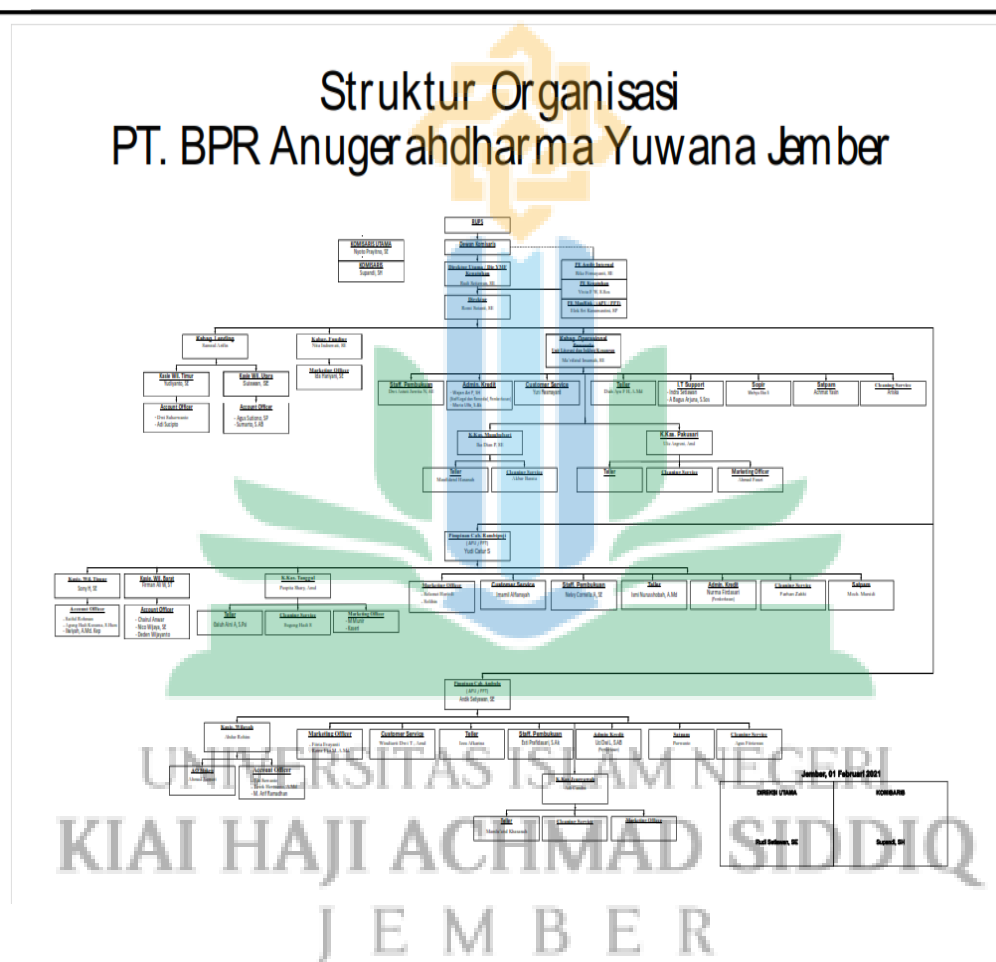
IT = Item

| PENCEGAHAN FRAUD | | | | | | | | | | | | |
|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|
| R | IT 1 | IT 2 | IT 3 | IT 4 | IT 5 | IT 6 | IT 7 | IT 8 | IT 9 | IT 10 | IT 11 | TOTAL |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 18 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 |
| 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 15 |
| 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 |
| 6 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 |
| 8 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 13 |
| 9 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 |
| 10 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 |
| 12 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 15 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 21 |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 |
| 17 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 22 |
| 18 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 22 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 19 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 13 |
| 20 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 18 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 |
| 22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 |
| 23 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 18 |
| 24 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 25 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 |
| 26 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 |
| 27 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 18 |
| 28 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 18 |
| 29 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 16 |
| 30 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 19 |
| 31 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 |
| 32 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 21 |
| 33 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 |
| 34 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 |
| 35 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 21 |
| 36 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 |
| 37 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 18 |
| 38 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 |
| 39 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 |
| 40 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 |
| 41 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 17 |
| 42 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 19 |
| 43 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 |
| 44 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 |
| 45 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 |
| 46 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 17 |
| 47 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 |
| 48 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 |
| 49 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 |
| 50 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 17 |
| 51 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 |
| 52 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 |
| 53 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 18 |
| 54 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 14 |
| 55 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 |
| 56 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 |
| 57 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 22 |
| 58 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 |
| 59 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 60 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 18 |
| 61 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 |
| 62 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 18 |

Lampiran 4



Lampiran 5

1. Frekuensi Tanggapan Responden **Tabel 4.5**

Kemudian untuk item X1.2 (Budaya kejujuran sudah tertanam dalam diri saya) sebesar 0% memilih jawaban sangat tidak setuju (STS), 0% memilih jawaban tidak setuju (TS), 1,6% memilih jawaban netral (N), 45,2% memilih jawaban setuju (S) dan 53,2% memilih jawaban sangat setuju (SS). Dan untuk item X1.3 (Saya lebih berani untuk mengambil keputusan karena adanya budaya kejujuran) sebesar 0% memilih jawaban sangat tidak setuju (STS), sebesar 1,6% memilih jawaban tidak setuju (TS), sebesar 22,6% memilih jawaban netral (N), sebesar 66,1% memilih jawaban setuju (S) dan sebesar 9,7% memilih jawaban sangat setuju (SS).

Pada indikator Pola Pikir mampu dijabarkan bahwa Pada item X_{1.4} (Direksi, para manajer dan semua karyawan menerapkan budaya kejujuran) sebesar 0% memilih jawaban sangat tidak setuju (STS), sebesar 0% memilih jawaban tidak setuju (TS), 9,7% memilih jawaban netral (N), dan sebesar 35,5% memilih jawaban setuju (S) dan 54,8% memilih jawaban sangat setuju (SS). Pada item X_{1.5} (Saya dapat memanfaatkan jabatan saya dalam bersikap tidak jujur) sebesar 0% memilih sangat setuju (STS), sebesar 0% memilih jawaban setuju (TS), sebesar 1,6% memilih jawaban netral (N), sebesar 48,4%

memilih jawaban tidak setuju (S) dan sebesar 50% memilih jawaban sangat tidak setuju (SS). Dan Pada item $X_{1,6}$ (Saya bersedia menyatakan kesesuaian antara informasi dan kenyataan) sebesar 1,6% memilih sangat setuju (STS), sebesar 1,6% memilih jawaban setuju (TS), sebesar 8,1% memilih jawaban netral (N), sebesar 75,8% memilih jawaban tidak setuju (S) dan sebesar 12,9% memilih jawaban sangat tidak setuju (SS).

Pada indikator Kepribadian mampu dijabarkan Pada item $X_{1,7}$ (Saya dapat memisahkan urusan pribadi saya dengan urusan pekerjaan pada perusahaan) sebesar 0% memilih jawaban sangat setuju (STS), sebesar 1,6% memilih jawaban setuju (TS), sebesar 9,7% memilih jawaban netral (N), sebesar 75,8% memilih jawaban tidak setuju (S) dan 12,9% memilih jawaban sangat tidak setuju (SS). Pada item $X_{1,8}$ (Saya selalu datang tepat waktu sebelum pembacaan do'a) sebesar 1% memilih sangat setuju (STS), sebesar 3% memilih jawaban setuju (TS), sebesar 17,7% memilih jawaban netral (N), sebesar 35,5% memilih jawaban tidak setuju (S) dan sebesar 40,3% memilih jawaban sangat tidak setuju (SS). Pada item $X_{1,9}$ (Saya tidak pernah berbohong dalam urusan perusahaan) sebesar 1,6% memilih sangat setuju (STS), sebesar 4,8% memilih jawaban setuju (TS), sebesar 12,9% memilih jawaban netral (N), sebesar 32,3% memilih jawaban tidak setuju (S) dan sebesar 48,4% memilih jawaban sangat tidak setuju (SS). Pada item $X_{1,10}$ (Saya tidak pernah berbohong dalam urusan perusahaan) sebesar 0% memilih sangat setuju (STS), sebesar 0% memilih jawaban setuju (TS), sebesar 11,3% memilih jawaban netral (N), sebesar 59,7% memilih jawaban tidak setuju (S) dan

sebesar 29% memilih jawaban sangat tidak setuju (SS). Dan pada item X_{1.11} (Saya tidak pernah berbohong dalam urusan perusahaan) sebesar 0% memilih sangat setuju (STS), sebesar 6,5% memilih jawaban setuju (TS), sebesar 43,5% memilih jawaban netral (N), sebesar 35,5% memilih jawaban tidak setuju (S) dan sebesar 14,5% memilih jawaban sangat tidak setuju (SS).

2. Frekuensi Tanggapan Responden **Tabel 4.6**

Kemudian untuk item X_{2.2} (saya tidak takut untuk melaporkan pelanggaran atau kecurangan yang terjadi karena ada kebijakan mengenai perlindungan pelapor/*whistleblower* dalam *whistleblowing system*) sebesar 0% memilih jawaban sangat setuju (STS), 0% memilih jawaban setuju (TS), 61,3% memilih jawaban netral (N), 30,6% memilih jawaban tidak setuju (S) dan 8,1% memilih jawaban sangat tidak setuju (SS). Dan untuk item X_{2.3} (*whistleblowing system* dikelola oleh petugas khusus yang independen) sebesar 0% memilih jawaban sangat setuju (STS), sebesar 0% memilih jawaban setuju (TS), sebesar 29% memilih jawaban netral (N), sebesar 62,3% memilih jawaban tidak setuju (S) dan sebesar 9,7% memilih jawaban sangat tidak setuju (SS). Dan untuk X_{2.4} (Direksi dan para manajer ikut terlibat dalam penerapan *whistleblowing system*) sebesar 0% memilih jawaban sangat tidak setuju (STS), sebesar 4,8% memilih jawaban tidak setuju (TS), sebesar 12,9% memilih jawaban netral (N), sebesar 77,4% memilih jawaban setuju (S) dan sebesar 4,8% memilih jawaban sangat setuju.

Pada indikator aspek operasional mampu dijabarkan bahwa Pada item X_{2.5} (saya akan menggunakan nama samaran/anonim jika melaporkan suatu

pelanggaran atau kecurangan) sebesar 8,1% memilih jawaban sangat tidak setuju (STS), sebesar 19,4% memilih jawaban tidak setuju (TS), 56,5% memilih jawaban netral (N), sebesar 16,1% memilih jawaban setuju (S) dan 0% memilih jawaban sangat sangat setuju (SS). Pada item X_{2.6} (Saya berani melaporkan tindak pelanggaran karena ada kekebalan atas sanksi administratif) sebesar 1,6% memilih sangat setuju (STS), sebesar 16,1% memilih jawaban setuju (TS), sebesar 62,9% memilih jawaban netral (N), sebesar 19,4% memilih jawaban tidak setuju (S) dan sebesar 0% memilih jawaban sangat tidak setuju (SS). Dan Pada item X_{2.7} (saya lebih mudah dalam melaporkan tindak pelanggaran karena tersedianya saluran khusus untuk melaporkan tindak pelanggaran) sebesar 0% memilih sangat setuju (STS), sebesar 3,2% memilih jawaban setuju (TS), sebesar 59,7% memilih jawaban netral (N), sebesar 35,5% memilih jawaban tidak setuju (S) dan sebesar 1,6% memilih jawaban sangat tidak setuju (SS).

Pada indikator aspek perawatan dijabarkan Pada item X_{2.8} (Saya harus menerima informasi perkembangan penanganan hasil laporan pelanggaran yang saya laporkan) sebesar 0% memilih jawaban sangat setuju (STS), sebesar 1,6% memilih jawaban setuju (TS), sebesar 9,7% memilih jawaban netral (N), sebesar 85,5% memilih jawaban tidak setuju (S) dan 3,2% memilih jawaban sangat tidak setuju (SS). Pada item X_{2.9} (Laporan pelanggaran yang saya laporkan harus dilakukan investigasi lebih lanjut) sebesar 1,6% memilih sangat setuju (STS), sebesar 4,8% memilih jawaban setuju (TS), sebesar 16,1% memilih jawaban netral (N), sebesar 67,7% memilih jawaban tidak

setuju (S) dan sebesar 9,7% memilih jawaban sangat tidak setuju (SS). Pada item X_{2.10} (Saya menjadi termotivasi untuk melaporkan pelanggaran karena ada insentif) sebesar 41,9% memilih sangat setuju (STS), sebesar 19,4% memilih jawaban setuju (TS), sebesar 32,3% memilih jawaban netral (N), sebesar 1,6% memilih jawaban tidak setuju (S) dan sebesar 4,8% memilih jawaban sangat tidak setuju (SS). Dan pada item X_{2.11} (evaluasi dan perbaikan harus senantiasa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas program *whistleblowing system*) sebesar 0% memilih sangat setuju (STS), sebesar 1,6% memilih jawaban setuju (TS), sebesar 27,4% memilih jawaban netral (N), sebesar 45,2% memilih jawaban tidak setuju (S) dan sebesar 25,8% memilih jawaban sangat tidak setuju (SS).

3. Frekuensi Tanggapan Responden **Tabel 4.7**

Kemudian untuk item Y_{.2} (Saya dapat memanfaatkan jabatan saya dengan tujuan mendapatkan keuntungan pribadi yang lebih dari organisasi lain di luar perusahaan) sebesar 61,3% memilih jawaban sangat setuju (STS), 35,5% memilih jawaban setuju (TS), 3,2% memilih jawaban netral (N), 0% memilih jawaban tidak setuju (S) dan 0% memilih jawaban sangat tidak setuju (SS). Untuk item Y_{.3} (Saya akan membayar orang lain untuk memudahkan suatu pekerjaan yang nantinya akan berdampak keuntungan lebih bagi saya pribadi) sebesar 67,7% memilih jawaban sangat setuju (STS), sebesar 25,8% memilih jawaban setuju (TS), sebesar 4,8% memilih jawaban netral (N), sebesar 1,6% memilih jawaban tidak setuju (S) dan sebesar 0% memilih jawaban sangat tidak setuju (SS). Dan untuk Y_{.4} (Saya senang menerima

pemberian hadiah dari orang lain, walaupun saya paham akan maksud dari pemberian hadiah tersebut) sebesar 17,7% memilih jawaban sangat setuju (STS), sebesar 66,1% memilih jawaban setuju (TS), sebesar 11,3% memilih jawaban netral (N), sebesar 4,8% memilih jawaban tidak setuju (S) dan sebesar 0% memilih jawaban sangat tidak setuju (SS).

Pada indikator Penyalahgunaan Aset mampu dijabarkan bahwa Pada item Y.₅(Saya bisa menggunakan kas perusahaan terlebih dahulu yang berasal dari pembayaran pihak lain ke perusahaan, walaupun pada akhirnya nanti dikembalikan ke perusahaan lagi) sebesar 62,9% memilih jawaban sangat setuju (STS), sebesar 25,8% memilih jawaban setuju (TS), 11,3% memilih jawaban netral (N), dan sebesar 0% memilih jawaban tidak setuju (S) dan 0% memilih jawaban sangat tidak setuju (SS). Pada item Y.₆ (Saya akan menarik tunai uang perusahaan dari suatu bank ke bank lain, agar uang tersebut dapat bertambah dan menambah keuntungan pribadi saya) sebesar 74,2% memilih sangat setuju (STS), sebesar 24,2% memilih jawaban setuju (TS), sebesar 1,6% memilih jawaban netral (N), sebesar 0% memilih jawaban tidak setuju (S) dan sebesar 0% memilih jawaban sangat tidak setuju (SS). Dan pada item Y.₇ (Saya akan mengambil uang kas perusahaan yang berasal dari pembayaran atas pembelian produk oleh pelanggan ke perusahaan. Uang tersebut saya ambil untuk kebutuhan pribadi saya) sebesar 80,6% memilih sangat setuju (STS), sebesar 19,4% memilih jawaban setuju (TS), sebesar 0% memilih jawaban netral (N), sebesar 0% memilih jawaban tidak setuju (S) dan sebesar 0% memilih jawaban sangat tidak setuju (SS).

Pada indikator Kecurangan Laporan Keuangan mampu dijabarkan

Pada item Y.₈ (Dalam mencatat transaksi keuangan, saya dapat mengubah tanggal transaksi tersebut lebih awal dari waktu yang sebenarnya) sebesar 27,4% memilih jawaban sangat setuju (STS), sebesar 69,4% memilih jawaban setuju (TS), sebesar 3,2% memilih jawaban netral (N), sebesar 0% memilih jawaban tidak setuju (S) dan 0% memilih jawaban sangat tidak setuju (SS).

Pada item Y.₉ (Saya dapat menciptakan dan mencatat pendapatan perusahaan yang sebenarnya tidak terjadi, agar pendapatan perusahaan terlihat meningkat) sebesar 27,4% memilih sangat setuju (STS), sebesar 72,6% memilih jawaban setuju (TS), sebesar 0% memilih jawaban netral (N), sebesar 0% memilih jawaban tidak setuju (S) dan sebesar 0% memilih jawaban sangat tidak setuju (SS).

Pada item Y.₁₀ (Saya akan menyembunyikan kecurangan-kecurangan di dalam perusahaan agar laporan keuangan perusahaan lebih menarik) sebesar 71% memilih sangat setuju (STS), sebesar 29% memilih jawaban setuju (TS), sebesar 0% memilih jawaban netral (N), sebesar 0% memilih jawaban tidak setuju (S) dan sebesar 0% memilih jawaban sangat tidak setuju (SS).

Dan pada item Y.₁₁ (Dalam penyusunan laporan keuangan, saya diminta untuk merekayasa laporan keuangan perusahaan dengan mengabaikan prinsip penyusunan laporan keuangan yang berlaku agar lebih indah dan menarik investor untuk menanamkan modalnya dalam perusahaan) sebesar 43,5% memilih sangat setuju (STS), sebesar 54,8% memilih jawaban setuju (TS), sebesar 1,6% memilih jawaban netral (N), sebesar 0% memilih jawaban tidak setuju (S) dan sebesar 0% memilih jawaban sangat tidak setuju (SS).

Lampiran 6



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



PT. BPR ANUGERAH DHARMA YUWANA JEMBER

Jl. KH. Shiddiq No. 88 (0331) 486006 – 426350

Kaliwates – Jember

Jember, 18 Juli 2022

Nomor : 9010/UM/ADY.Jr/VII/2022

Perihal : **Keterangan Melaksanakan Penelitian**

Kepada Yth.

Sdr. **Dekan UIN KHAS Jember**
Jl. Mataram No. I Mangli - Jember

Dengan hormat,

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : Romi Sutanti, SE
Alamat : Jl. Mastrip LINK Gumuk Kerang RT.001/021 Sumber Sari
Jabatan : Direktur

menerangkan dengan sesungguhnya bahwa yang bersangkutan di bawah ini :

Nama : SUCI WULANDARI

NIM : E20181131

Judul Penelitian : **PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI BUDAYA KEJUJURAN DAN WHISTLEBLOWING SYSTEM DALAM PENCEGAHAN FROUD PADA PT. BPR ANUGERAH DHARMA YUWANA JEMBER.**

benar – benar telah melakukan penelitian pada **PT. BPR ANUGERAH DHARMA YUWANA JEMBER** terhitung sejak tanggal 12 April 2022 s/d 08 Juli 2022.

Demikian atas kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih.

PT. BPR ANUGERAH DHARMA
YUWANA JEMBER



(Romi Sutanti, SE)
Direktur

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

JAWABAN KUESIONER DARI RESPONDEN

1. Variabel Budaya Kejujuran (X1)

X1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N | 2 | 3,2 | 3,2 | 3,2 |
| | S | 31 | 50,0 | 50,0 | 53,2 |
| | SS | 29 | 46,8 | 46,8 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N | 1 | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| | S | 28 | 45,2 | 45,2 | 46,8 |
| | SS | 33 | 53,2 | 53,2 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| | N | 14 | 22,6 | 22,6 | 24,2 |
| | S | 41 | 66,1 | 66,1 | 90,3 |
| | SS | 6 | 9,7 | 9,7 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

X1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N | 6 | 9,7 | 9,7 | 9,7 |
| | S | 22 | 35,5 | 35,5 | 45,2 |
| | SS | 34 | 54,8 | 54,8 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

X1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N | 1 | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| | S | 30 | 48,4 | 48,4 | 50,0 |
| | SS | 31 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

X1.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| | TS | 1 | 1,6 | 1,6 | 3,2 |
| | N | 5 | 8,1 | 8,1 | 11,3 |
| | S | 47 | 75,8 | 75,8 | 87,1 |
| | SS | 8 | 12,9 | 12,9 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

X1.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| | N | 6 | 9,7 | 9,7 | 11,3 |
| | S | 47 | 75,8 | 75,8 | 87,1 |
| | SS | 8 | 12,9 | 12,9 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

X1.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| | TS | 3 | 4,8 | 4,8 | 6,5 |
| | N | 11 | 17,7 | 17,7 | 24,2 |
| | S | 22 | 35,5 | 35,5 | 59,7 |
| | SS | 25 | 40,3 | 40,3 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

X1.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 1 | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| | TS | 3 | 4,8 | 4,8 | 6,5 |
| | N | 8 | 12,9 | 12,9 | 19,4 |
| | S | 20 | 32,3 | 32,3 | 51,6 |
| | SS | 30 | 48,4 | 48,4 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

X1.10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | N | 7 | 11,3 | 11,3 | 11,3 |
| | S | 37 | 59,7 | 59,7 | 71,0 |
| | SS | 18 | 29,0 | 29,0 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

X1.11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | TS | 4 | 6,5 | 6,5 | 6,5 |
| | N | 27 | 43,5 | 43,5 | 50,0 |
| | S | 22 | 35,5 | 35,5 | 85,5 |
| | SS | 9 | 14,5 | 14,5 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

2. Variabel *Whistleblowing system* (X2)**X2.1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | TS | 1 | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| | N | 35 | 56,5 | 56,5 | 58,1 |
| | S | 21 | 33,9 | 33,9 | 91,9 |
| | SS | 5 | 8,1 | 8,1 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

X2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | N | 38 | 61,3 | 61,3 | 61,3 |
| | S | 19 | 30,6 | 30,6 | 91,9 |
| | SS | 5 | 8,1 | 8,1 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | N | 18 | 29,0 | 29,0 | 29,0 |
| | S | 38 | 61,3 | 61,3 | 90,3 |
| | SS | 6 | 9,7 | 9,7 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | TS | 3 | 4,8 | 4,8 | 4,8 |
| | N | 8 | 12,9 | 12,9 | 17,7 |
| | S | 48 | 77,4 | 77,4 | 95,2 |
| | SS | 3 | 4,8 | 4,8 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

X2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 5 | 8,1 | 8,1 | 8,1 |
| | TS | 12 | 19,4 | 19,4 | 27,4 |
| | N | 35 | 56,5 | 56,5 | 83,9 |
| | S | 10 | 16,1 | 16,1 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

X2.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 1 | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| | TS | 10 | 16,1 | 16,1 | 17,7 |
| | N | 39 | 62,9 | 62,9 | 80,6 |
| | S | 12 | 19,4 | 19,4 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

X2.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | TS | 2 | 3,2 | 3,2 | 3,2 |
| | N | 37 | 59,7 | 59,7 | 62,9 |
| | S | 22 | 35,5 | 35,5 | 98,4 |
| | SS | 1 | 1,6 | 1,6 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

X2.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | TS | 1 | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| | N | 6 | 9,7 | 9,7 | 11,3 |
| | S | 53 | 85,5 | 85,5 | 96,8 |
| | SS | 2 | 3,2 | 3,2 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

X2.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 1 | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| | TS | 3 | 4,8 | 4,8 | 6,5 |
| | N | 10 | 16,1 | 16,1 | 22,6 |
| | S | 42 | 67,7 | 67,7 | 90,3 |
| | SS | 6 | 9,7 | 9,7 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

X2.10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 26 | 41,9 | 41,9 | 41,9 |
| | TS | 12 | 19,4 | 19,4 | 61,3 |
| | N | 20 | 32,3 | 32,3 | 93,5 |
| | S | 1 | 1,6 | 1,6 | 95,2 |
| | SS | 3 | 4,8 | 4,8 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

X2.11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| | N | 17 | 27,4 | 27,4 | 29,0 |
| | S | 28 | 45,2 | 45,2 | 74,2 |
| | SS | 16 | 25,8 | 25,8 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

3. Variabel Pencegahan *Fraud* (Y)**Y.1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 41 | 66,1 | 66,1 | 66,1 |
| | TS | 21 | 33,9 | 33,9 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Y.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 38 | 61,3 | 61,3 | 61,3 |
| | TS | 22 | 35,5 | 35,5 | 96,8 |
| | N | 2 | 3,2 | 3,2 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Y.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 42 | 67,7 | 67,7 | 67,7 |
| | TS | 16 | 25,8 | 25,8 | 93,5 |
| | N | 3 | 4,8 | 4,8 | 98,4 |
| | S | 1 | 1,6 | 1,6 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Y.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 11 | 17,7 | 17,7 | 17,7 |
| | TS | 41 | 66,1 | 66,1 | 83,9 |
| | N | 7 | 11,3 | 11,3 | 95,2 |
| | S | 3 | 4,8 | 4,8 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Y.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 39 | 62,9 | 62,9 | 62,9 |
| | TS | 16 | 25,8 | 25,8 | 88,7 |
| | N | 7 | 11,3 | 11,3 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Y.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 46 | 74,2 | 74,2 | 74,2 |
| | TS | 15 | 24,2 | 24,2 | 98,4 |
| | N | 1 | 1,6 | 1,6 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Y.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 50 | 80,6 | 80,6 | 80,6 |
| | TS | 12 | 19,4 | 19,4 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Y.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 17 | 27,4 | 27,4 | 27,4 |
| | TS | 43 | 69,4 | 69,4 | 96,8 |
| | N | 2 | 3,2 | 3,2 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Y.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 17 | 27,4 | 27,4 | 27,4 |
| | TS | 45 | 72,6 | 72,6 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Y.10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 44 | 71,0 | 71,0 | 71,0 |
| | TS | 18 | 29,0 | 29,0 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Y.11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 27 | 43,5 | 43,5 | 43,5 |
| | TS | 34 | 54,8 | 54,8 | 98,4 |
| | N | 1 | 1,6 | 1,6 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-------|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
| Y.8 | Pearson | ,28 | ,13 | ,05 | ,34 | ,15 | ,07 | ,32 | 1 | ,86 | ,16 | ,59 | ,598** |
| | Correlation | 2* | 4 | 2 | 9** | 3 | 5 | 0* | | 3** | 8 | 9** | |
| | Sig. (2-tailed) | ,027 | ,300 | ,691 | ,005 | ,235 | ,563 | ,011 | | ,000 | ,192 | ,000 | |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| Y.9 | Pearson | ,30 | ,26 | ,26 | ,44 | ,16 | ,20 | ,30 | ,86 | 1 | ,15 | ,68 | ,712** |
| | Correlation | 3* | 9* | 6* | 5** | 9 | 0 | 1* | 3** | | 4 | 0** | |
| | Sig. (2-tailed) | ,017 | ,035 | ,036 | ,000 | ,189 | ,119 | ,017 | ,000 | | ,232 | ,000 | |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| Y.10 | Pearson | - | ,47 | ,52 | ,17 | ,63 | ,67 | ,49 | ,16 | ,15 | 1 | ,03 | ,665** |
| | Correlation | ,111 | 7** | 5** | 5 | 3** | 0** | 6** | 8 | 4 | | 7 | |
| | Sig. (2-tailed) | ,388 | ,000 | ,000 | ,174 | ,000 | ,000 | ,000 | ,192 | ,232 | | ,775 | |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| Y.11 | Pearson | ,24 | - | - | - | ,07 | ,13 | ,39 | ,59 | ,68 | ,03 | 1 | ,390** |
| | Correlation | 3 | ,116 | ,117 | ,096 | 0 | 6 | 1** | 9** | 0* | 7 | | |
| | Sig. (2-tailed) | ,057 | ,369 | ,364 | ,460 | ,587 | ,292 | ,002 | ,000 | ,000 | ,775 | | |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| TOTAL | Pearson | ,16 | ,62 | ,71 | ,54 | ,66 | ,62 | ,60 | ,59 | ,71 | ,66 | ,39 | 1 |
| | Correlation | 3 | 4** | 7** | 6** | 5** | 3** | 1** | 8** | 2** | 5** | 0** | |
| | Sig. (2-tailed) | ,206 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,002 | |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |

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

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

b. Uji Reliabilitas**c. Reliability Statistics**

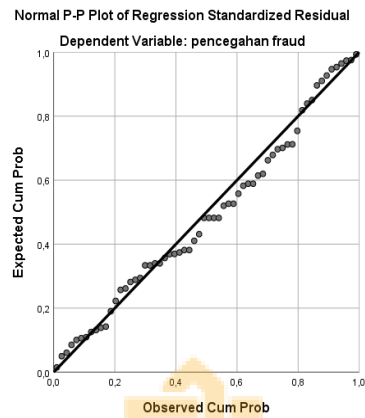
| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,800 | 11 |



Lampiran 9

Uji Klasik

Uji Normalitas



Uji Multikolinearitas

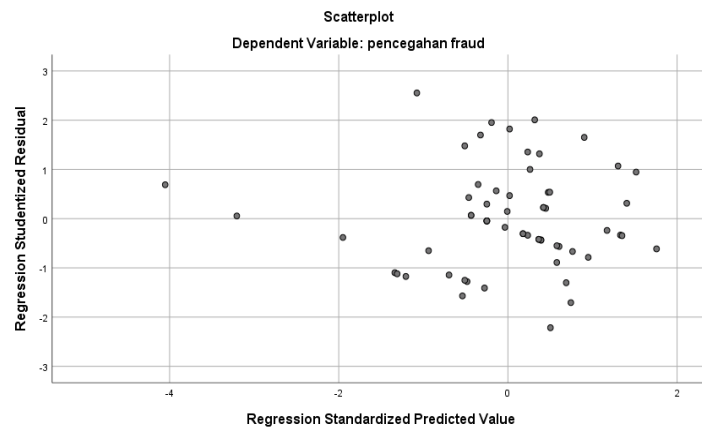
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | t | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 46,487 | 6,401 | | 7,262 | ,000 | | |
| Budaya kejujuran | -,382 | ,108 | -,394 | -3,546 | ,001 | 1,000 | 1,000 |
| whistleblowing system | -,332 | ,107 | -,346 | -3,112 | ,003 | 1,000 | 1,000 |

a. Dependent Variable: pencegahan fraud

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Uji Heteroskedastisitas



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 10

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 46,487 | 6,401 | | 7,262 | ,000 | | |
| | Budaya kejujuran | -,382 | ,108 | -,394 | -3,546 | ,001 | 1,000 | 1,000 |
| | whistleblowing system | -,332 | ,107 | -,346 | -3,112 | ,003 | 1,000 | 1,000 |

a. Dependent Variable: pencegahan fraud



Lampiran 11

Hasil Uji t, F, R2

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 46,487 | 6,401 | | 7,262 | ,000 | | |
| | Budaya kejujuran | -,382 | ,108 | -,394 | -3,546 | ,001 | 1,000 | 1,000 |
| | whistleblowing system | -,332 | ,107 | -,346 | -3,112 | ,003 | 1,000 | 1,000 |

a. Dependent Variable: pencegahan fraud

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 194,888 | 2 | 97,444 | 10,967 | ,000 ^b |
| | Residual | 524,209 | 59 | 8,885 | | |
| | Total | 719,097 | 61 | | | |

a. Dependent Variable: pencegahan fraud

b. Predictors: (Constant), whistleblowing system, Budaya kejujuran

Hasil Uji R2

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,521 ^a | ,271 | ,246 | 2,981 |

a. Predictors: (Constant), whistleblowing system, Budaya kejujuran

b. Dependent Variable: pencegahan fraud

Lampiran 12

**Distribusi Nilai r_{tabel}
Signifikansi 5% dan 1%**

| N | <i>The Level of Significance</i> | | N | <i>The Level of Significance</i> | |
|----|----------------------------------|-------|----|----------------------------------|-------|
| | 5% | 1% | | 5% | 1% |
| 3 | 0.997 | 0.999 | 38 | 0.320 | 0.413 |
| 4 | 0.950 | 0.990 | 39 | 0.316 | 0.408 |
| 5 | 0.878 | 0.959 | 40 | 0.312 | 0.403 |
| 6 | 0.811 | 0.917 | 41 | 0.308 | 0.398 |
| 7 | 0.754 | 0.874 | 42 | 0.304 | 0.393 |
| 8 | 0.707 | 0.834 | 43 | 0.301 | 0.389 |
| 9 | 0.666 | 0.798 | 44 | 0.297 | 0.384 |
| 10 | 0.632 | 0.765 | 45 | 0.294 | 0.380 |
| 11 | 0.602 | 0.735 | 46 | 0.291 | 0.376 |
| 12 | 0.576 | 0.708 | 47 | 0.288 | 0.372 |
| 13 | 0.553 | 0.684 | 48 | 0.284 | 0.368 |
| 14 | 0.532 | 0.661 | 49 | 0.281 | 0.364 |
| 15 | 0.514 | 0.641 | 50 | 0.279 | 0.361 |
| 16 | 0.497 | 0.623 | 55 | 0.266 | 0.345 |
| 17 | 0.482 | 0.606 | 60 | 0.254 | 0.330 |
| 18 | 0.468 | 0.590 | 65 | 0.244 | 0.317 |
| 19 | 0.456 | 0.575 | 70 | 0.235 | 0.306 |
| 20 | 0.444 | 0.561 | 75 | 0.227 | 0.296 |
| 21 | 0.433 | 0.549 | 80 | 0.220 | 0.286 |
| 22 | 0.432 | 0.537 | 85 | 0.213 | 0.278 |

| | | | | | |
|----|-------|-------|------|-------|-------|
| 23 | 0.413 | 0.526 | 90 | 0.207 | 0.267 |
| 24 | 0.404 | 0.515 | 95 | 0.202 | 0.263 |
| 25 | 0.396 | 0.505 | 100 | 0.195 | 0.256 |
| 26 | 0.388 | 0.496 | 125 | 0.176 | 0.230 |
| 27 | 0.381 | 0.487 | 150 | 0.159 | 0.210 |
| 28 | 0.374 | 0.478 | 175 | 0.148 | 0.194 |
| 29 | 0.367 | 0.470 | 200 | 0.138 | 0.181 |
| 30 | 0.361 | 0.463 | 300 | 0.113 | 0.148 |
| 31 | 0.355 | 0.456 | 400 | 0.098 | 0.128 |
| 32 | 0.349 | 0.449 | 500 | 0.088 | 0.115 |
| 33 | 0.344 | 0.442 | 600 | 0.080 | 0.105 |
| 34 | 0.339 | 0.436 | 700 | 0.074 | 0.097 |
| 35 | 0.334 | 0.430 | 800 | 0.070 | 0.091 |
| 36 | 0.329 | 0.424 | 900 | 0.065 | 0.086 |
| 37 | 0.325 | 0.418 | 1000 | 0.062 | 0.081 |



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 13

Tabel t
(Pada taraf signifikansi 0,05) 1 sisi (0,05) dan 2 sisi (0,025)

| Df | Signifikansi | | Df | Signifikansi | |
|----|--------------|-------|----|--------------|-------|
| | 0.025 | 0.05 | | 0.025 | 0.05 |
| 1 | 12.706 | 6.314 | 46 | 2.013 | 1.679 |
| 2 | 4.303 | 2.920 | 47 | 2.012 | 1.678 |
| 3 | 3.182 | 2.353 | 48 | 2.011 | 1.677 |
| 4 | 2.776 | 2.132 | 49 | 2.010 | 1.677 |
| 5 | 2.571 | 2.015 | 50 | 2.019 | 1.676 |
| 6 | 2.147 | 1.943 | 51 | 2.008 | 1.675 |
| 7 | 2.365 | 1.8+5 | 52 | 2.007 | 1.675 |
| 8 | 2.306 | 1.80 | 53 | 2.006 | 1.674 |
| 9 | 2.262 | 1.863 | 54 | 2.005 | 1.674 |
| 10 | 2.228 | 1.832 | 55 | 2.004 | 1.673 |
| 11 | 2.201 | 1.716 | 56 | 2.003 | 1.673 |
| 12 | 2.179 | 1.792 | 57 | 2.002 | 1.672 |
| 13 | 2.160 | 1.781 | 58 | 2.002 | 1.672 |
| 14 | 2.145 | 1.771 | 59 | 2.001 | 1.671 |
| 15 | 2.131 | 1.763 | 60 | 2.000 | 1.671 |
| 16 | 2.120 | 1.756 | 61 | 2.000 | 1.670 |
| 17 | 2.110 | 1.740 | 62 | 1.999 | 1.660 |
| 18 | 2.101 | 1.744 | 63 | 1.998 | 1.669 |
| 19 | 2.093 | 1.739 | 64 | 1.998 | 1.669 |
| 20 | 2.086 | 1.725 | 65 | 1.997 | 1.669 |
| 21 | 2.080 | 1.721 | 66 | 1.997 | 1.668 |
| 22 | 2.074 | 1.727 | 67 | 1.996 | 1.668 |
| 23 | 2.069 | 1.714 | 68 | 1.995 | 1.668 |
| 24 | 2.06. | 1.711 | 69 | 1.995 | 1.667 |
| 25 | 2.060 | 1.718 | 70 | 1.994 | 1.667 |
| 26 | 2.056 | 1.706 | 71 | 1.994 | 1.667 |
| 27 | 2.052 | 1.703 | 72 | 1.993 | 1.666 |
| 28 | 2.048 | 1.701 | 73 | 1.993 | 1.666 |
| 29 | 2.045 | 1.609 | 74 | 1.993 | 1.666 |
| 30 | 2.042 | 1.697 | 75 | 1.992 | 1.665 |
| 31 | 2.040 | 1.696 | 76 | 1.992 | 1.665 |
| 32 | 2.037 | 1.694 | 77 | 1.991 | 1.665 |
| 33 | 2.035 | 1.692 | 78 | 1.991 | 1.665 |
| 34 | 2.032 | 1.691 | 79 | 1.990 | 1.664 |
| 35 | 2.030 | 1.690 | 80 | 1.990 | 1.664 |
| 36 | 2.028 | 1.688 | 81 | 1.990 | 1.664 |
| 37 | 2.026 | 1.687 | 82 | 1.989 | 1.664 |
| 38 | 2.024 | 1.686 | 83 | 1.989 | 1.663 |

| | | | | | |
|----|-------|-------|-----|-------|-------|
| 39 | 2.023 | 1.685 | 84 | 1.989 | 1.663 |
| 40 | 2.021 | 1.684 | 85 | 1.988 | 1.663 |
| 41 | 2.020 | 1.683 | 86 | 1.988 | 1.663 |
| 42 | 2.018 | 1.682 | 87 | 1.988 | 1.663 |
| 43 | 2.017 | 1.681 | 88 | 1.987 | 1.662 |
| 44 | 2.015 | 1.680 | 89 | 1.987 | 1.662 |
| 45 | 2.014 | 1.679 | 90 | 1.987 | 1.662 |
| 91 | 1.986 | 1.662 | 92 | 1.986 | 1.661 |
| 93 | 1.986 | 1.661 | 94 | 1.985 | 1.661 |
| 95 | 1.985 | 1.661 | 96 | 1.985 | 1.660 |
| 97 | 1.984 | 1.660 | 98 | 1.984 | 1.660 |
| 99 | 1.984 | 1.660 | 100 | 1.983 | 1.660 |



Lampiran 14

Tabel F
(Taraf signifikansi 0,05)

| $\alpha =$ 0,05 | $df_1 =$ (k-1) | | | | | | | |
|---------------------|-------------------|-------------|-----------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|-------------|
| $df_2 =$ (n-k-1) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | 161.4 4 8 | 199,50 0 | 215.7 0 7 | 224,5 83 | 230,16 2 | 233.9 8 6 | 236,76 8 | 238,88 3 |
| 2 | 18,51 3 | 19,000 | 19,16 4 | 19,24 7 | 19,296 | 19,330 | 19,353 | 19,371 |
| 3 | 10,12 8 | 9,552 | 9,277 | 9,117 | 9,013 | 8,941 | 8,887 | 8,845 |
| 4 | 7,709 | 6,944 | 6,591 | 6,388 | 6,256 | 6,163 | 6,094 | 6,041 |
| 5 | 6,608 | 5,786 | 5,409 | 5,192 | 5,050 | 4,950 | 4,876 | 4,818 |
| 6 | 5,987 | 5,143 | 4,757 | 4,534 | 4,387 | 4,284 | 4,207 | 4,147 |
| 7 | 5,591 | 4,737 | 4,347 | 4,120 | 3,972 | 3,866 | 3,787 | 3,726 |
| 8 | 5,318 | 4,459 | 4,066 | 3,838 | 3,687 | 3,581 | 3,500 | 3,438 |
| 9 | 5,117 | 4,256 | 3,863 | 3,633 | 3,482 | 3,374 | 3,293 | 3,230 |
| 10 | 4,965 | 4,103 | 3,708 | 3,478 | 3,326 | 3,217 | 3,135 | 3,072 |
| 11 | 4,844 | 3,982 | 3,587 | 3,357 | 3,204 | 3,095 | 3,012 | 2,948 |
| 12 | 4,747 | 3,885 | 3,490 | 3,259 | 3,106 | 2,996 | 2,913 | 2,849 |
| 13 | 4,667 | 3,806 | 3,411 | 3,179 | 3,025 | 2,915 | 2,832 | 2,767 |
| 14 | 4,600 | 3,739 | 3,344 | 3,112 | 2,958 | 2,848 | 2,764 | 2,699 |
| 15 | 4,543 | 3,682 | 3,287 | 3,056 | 2,901 | 2,790 | 2,707 | 2,641 |
| 16 | 4,494 | 3,634 | 3,239 | 3,007 | 2,852 | 2,741 | 2,657 | 2,591 |
| 17 | 4,451 | 3,592 | 3,197 | 2,965 | 2,810 | 2,699 | 2,614 | 2,548 |
| 18 | 4,414 | 3,555 | 3,160 | 2,928 | 2,773 | 2,661 | 2,577 | 2,510 |
| 19 | 4,381 | 3,522 | 3,127 | 2,895 | 2,740 | 2,628 | 2,544 | 2,477 |
| 20 | 4,351 | 3,493 | 3,098 | 2,866 | 2,711 | 2,599 | 2,514 | 2,447 |
| 21 | 4,325 | 3,467 | 3,072 | 2,840 | 2,685 | 2,573 | 2,488 | 2,420 |
| 22 | 4,301 | 3,443 | 3,049 | 2,817 | 2,661 | 2,549 | 2,464 | 2,397 |
| 23 | 4,279 | 3,422 | 3,028 | 2,796 | 2,640 | 2,528 | 2,442 | 2,375 |
| 24 | 4,260 | 3,403 | 3,009 | 2,776 | 2,621 | 2,508 | 2,423 | 2,355 |

| | | | | | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 25 | 4,242 | 3,385 | 2,991 | 2,759 | 2,603 | 2,490 | 2,405 | 2,337 |
| 26 | 4,225 | 3,369 | 2,975 | 2,743 | 2,587 | 2,474 | 2,388 | 2,321 |
| 27 | 4,210 | 3,354 | 2,960 | 2,728 | 2,572 | 2,459 | 2,373 | 2,305 |
| 28 | 4,196 | 3,340 | 2,947 | 2,714 | 2,558 | 2,445 | 2,359 | 2,291 |
| 29 | 4,183 | 3,328 | 2,934 | 2,701 | 2,545 | 2,432 | 2,346 | 2,278 |

| | | | | | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 30 | 4,171 | 3,316 | 2,922 | 2,690 | 2,534 | 2,421 | 2,334 | 2,266 |
| 31 | 4,160 | 3,305 | 2,911 | 2,679 | 2,523 | 2,409 | 2,323 | 2,255 |
| 32 | 4,149 | 3,295 | 2,901 | 2,668 | 2,512 | 2,399 | 2,313 | 2,244 |
| 33 | 4,139 | 3,285 | 2,892 | 2,659 | 2,503 | 2,389 | 2,303 | 2,235 |
| 34 | 4,130 | 3,276 | 2,883 | 2,650 | 2,494 | 2,380 | 2,294 | 2,225 |
| 35 | 4,121 | 3,267 | 2,874 | 2,641 | 2,485 | 2,372 | 2,285 | 2,217 |
| 36 | 4,113 | 3,259 | 2,866 | 2,634 | 2,477 | 2,364 | 2,277 | 2,209 |
| 37 | 4,105 | 3,252 | 2,859 | 2,626 | 2,470 | 2,356 | 2,270 | 2,201 |
| 38 | 4,098 | 3,245 | 2,852 | 2,619 | 2,463 | 2,349 | 2,262 | 2,194 |
| 39 | 4,091 | 3,238 | 2,845 | 2,612 | 2,456 | 2,342 | 2,255 | 2,187 |
| 40 | 4,085 | 3,232 | 2,839 | 2,606 | 2,449 | 2,336 | 2,249 | 2,180 |
| 41 | 4,079 | 3,226 | 2,833 | 2,600 | 2,443 | 2,330 | 2,243 | 2,174 |
| 42 | 4,073 | 3,220 | 2,827 | 2,594 | 2,438 | 2,324 | 2,237 | 2,168 |
| 43 | 4,067 | 3,214 | 2,822 | 2,589 | 2,432 | 2,318 | 2,232 | 2,163 |
| 44 | 4,062 | 3,209 | 2,816 | 2,584 | 2,427 | 2,313 | 2,226 | 2,157 |
| 45 | 4,057 | 3,204 | 2,812 | 2,579 | 2,422 | 2,308 | 2,221 | 2,152 |
| 46 | 4,052 | 3,200 | 2,807 | 2,574 | 2,417 | 2,304 | 2,216 | 2,147 |
| 47 | 4,047 | 3,195 | 2,802 | 2,570 | 2,413 | 2,299 | 2,212 | 2,143 |
| 48 | 4,043 | 3,191 | 2,798 | 2,565 | 2,409 | 2,295 | 2,207 | 2,138 |
| 49 | 4,038 | 3,187 | 2,794 | 2,561 | 2,404 | 2,290 | 2,203 | 2,134 |
| 50 | 4,034 | 3,183 | 2,790 | 2,557 | 2,400 | 2,286 | 2,199 | 2,130 |
| 51 | 4,030 | 3,179 | 2,786 | 2,553 | 2,397 | 2,283 | 2,195 | 2,126 |
| 52 | 4,027 | 3,175 | 2,783 | 2,550 | 2,393 | 2,279 | 2,192 | 2,122 |
| 53 | 4,023 | 3,172 | 2,779 | 2,546 | 2,389 | 2,275 | 2,188 | 2,119 |
| 54 | 4,020 | 3,168 | 2,776 | 2,543 | 2,386 | 2,272 | 2,185 | 2,115 |
| 55 | 4,016 | 3,165 | 2,773 | 2,540 | 2,383 | 2,269 | 2,181 | 2,112 |
| 56 | 4,013 | 3,162 | 2,769 | 2,537 | 2,380 | 2,266 | 2,178 | 2,109 |
| 57 | 4,010 | 3,159 | 2,766 | 2,534 | 2,377 | 2,263 | 2,175 | 2,106 |
| 58 | 4,007 | 3,156 | 2,764 | 2,531 | 2,374 | 2,260 | 2,172 | 2,103 |
| 59 | 4,004 | 3,153 | 2,761 | 2,528 | 2,371 | 2,257 | 2,169 | 2,100 |
| 60 | 4,001 | 3,150 | 2,758 | 2,525 | 2,368 | 2,254 | 2,167 | 2,097 |

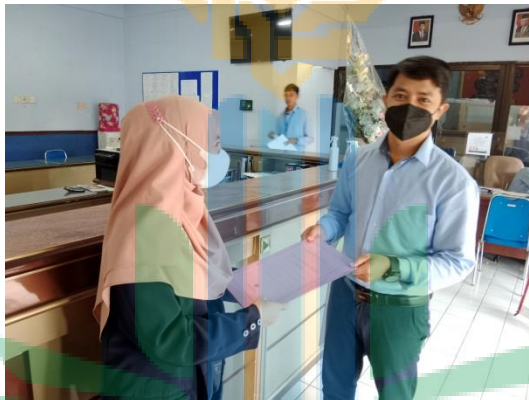
| | | | | | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 61 | 3,998 | 3,148 | 2,755 | 2,523 | 2,366 | 2,251 | 2,164 | 2,094 |
| 62 | 3,996 | 3,145 | 2,753 | 2,520 | 2,363 | 2,249 | 2,161 | 2,092 |
| 63 | 3,993 | 3,143 | 2,751 | 2,518 | 2,361 | 2,246 | 2,159 | 2,089 |
| 64 | 3,991 | 3,140 | 2,748 | 2,515 | 2,358 | 2,244 | 2,156 | 2,087 |
| 65 | 3,989 | 3,138 | 2,746 | 2,513 | 2,356 | 2,242 | 2,154 | 2,084 |
| 66 | 3,986 | 3,136 | 2,744 | 2,511 | 2,354 | 2,239 | 2,152 | 2,082 |
| 67 | 3,984 | 3,134 | 2,742 | 2,509 | 2,352 | 2,237 | 2,150 | 2,080 |
| 68 | 3,982 | 3,132 | 2,740 | 2,507 | 2,350 | 2,235 | 2,148 | 2,078 |
| 69 | 3,980 | 3,130 | 2,737 | 2,505 | 2,348 | 2,233 | 2,145 | 2,076 |
| 70 | 3,978 | 3,128 | 2,736 | 2,503 | 2,346 | 2,231 | 2,143 | 2,074 |
| 71 | 3,976 | 3,126 | 2,734 | 2,501 | 2,344 | 2,229 | 2,142 | 2,072 |
| 72 | 3,974 | 3,124 | 2,732 | 2,499 | 2,342 | 2,227 | 2,140 | 2,070 |
| 73 | 3,972 | 3,122 | 2,730 | 2,497 | 2,340 | 2,226 | 2,138 | 2,068 |
| 74 | 3,970 | 3,120 | 2,728 | 2,495 | 2,338 | 2,224 | 2,136 | 2,066 |
| 75 | 3,968 | 3,119 | 2,727 | 2,494 | 2,337 | 2,222 | 2,134 | 2,064 |
| 76 | 3,967 | 3,117 | 2,725 | 2,492 | 2,335 | 2,220 | 2,133 | 2,063 |
| 77 | 3,965 | 3,115 | 2,723 | 2,490 | 2,333 | 2,219 | 2,131 | 2,061 |
| 78 | 3,963 | 3,114 | 2,722 | 2,489 | 2,332 | 2,217 | 2,129 | 2,059 |
| 79 | 3,962 | 3,112 | 2,720 | 2,487 | 2,330 | 2,216 | 2,128 | 2,058 |
| 80 | 3,960 | 3,111 | 2,719 | 2,486 | 2,329 | 2,214 | 2,126 | 2,056 |
| 81 | 3,959 | 3,109 | 2,717 | 2,484 | 2,327 | 2,213 | 2,125 | 2,055 |
| 82 | 3,957 | 3,108 | 2,716 | 2,483 | 2,326 | 2,211 | 2,123 | 2,053 |
| 83 | 3,956 | 3,107 | 2,715 | 2,482 | 2,324 | 2,210 | 2,122 | 2,052 |
| 84 | 3,955 | 3,105 | 2,713 | 2,480 | 2,323 | 2,209 | 2,121 | 2,051 |
| 85 | 3,953 | 3,104 | 2,712 | 2,479 | 2,322 | 2,207 | 2,119 | 2,049 |
| 86 | 3,952 | 3,103 | 2,711 | 2,478 | 2,321 | 2,206 | 2,118 | 2,048 |
| 87 | 3,951 | 3,101 | 2,709 | 2,476 | 2,319 | 2,205 | 2,117 | 2,047 |
| 88 | 3,949 | 3,100 | 2,708 | 2,475 | 2,318 | 2,203 | 2,115 | 2,045 |
| 89 | 3,948 | 3,099 | 2,707 | 2,474 | 2,317 | 2,202 | 2,114 | 2,044 |
| 90 | 3,947 | 3,098 | 2,706 | 2,473 | 2,316 | 2,201 | 2,113 | 2,043 |
| 91 | 3,946 | 3,097 | 2,705 | 2,472 | 2,315 | 2,200 | 2,112 | 2,042 |
| 92 | 3,945 | 3,095 | 2,704 | 2,471 | 2,313 | 2,199 | 2,111 | 2,041 |
| 93 | 3,943 | 3,094 | 2,703 | 2,470 | 2,312 | 2,198 | 2,110 | 2,040 |
| 94 | 3,942 | 3,093 | 2,701 | 2,469 | 2,311 | 2,197 | 2,109 | 2,038 |
| 95 | 3,941 | 3,092 | 2,700 | 2,467 | 2,310 | 2,196 | 2,108 | 2,037 |
| 96 | 3,940 | 3,091 | 2,699 | 2,466 | 2,309 | 2,195 | 2,106 | 2,036 |
| 97 | 3,939 | 3,090 | 2,698 | 2,465 | 2,308 | 2,194 | 2,105 | 2,035 |

| | | | | | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 98 | 3,938 | 3,089 | 2,697 | 2,465 | 2,307 | 2,193 | 2,104 | 2,034 |
| 99 | 3,937 | 3,088 | 2,696 | 2,464 | 2,306 | 2,192 | 2,103 | 2,033 |
| 100 | 3,936 | 3,087 | 2,696 | 2,463 | 2,305 | 2,191 | 2,103 | 2,032 |



Lampiran 15**Dokumentasi**

Pengambilan Kuesioner di PT BPR ADY Cabang Ambulu



Pengambilan Kuesioner di PT BPR ADY Cabang Rambipuji



Pengambilan Kuesioner di PT BPR ADY Pusat

Lampiran 16



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>

SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Suci Wulandari
NIM : E20181131
Semester : IX

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 12 Agustus 2022
Koordinator Prodi. Perbankan Syariah,

Nurul Setianingrum

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 17

BIODATA PENULIS



A. DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Suci Wulandari

Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 14 November 1999

Alamat : Dsn. Kemuning Lor Desa. Kemuning Sari
Lor RT 006/RW 005 Kec. Panti
Kab. Jember

NIM : E20181131

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Perbankan Syariah

No. Telpon : 085846043160

Email : suci45183@gmail.com

B. RIWAYAT HIDUP

Tahun 2006-2012 : SDN Badean 01

Tahun 2012-2015 : SMPN 2 Panti

Tahun 2015-2018 : SMK Al Hasan