

**GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA *EWUH PAKEWUH* TERHADAP
PENCEGAHAN *FRAUD* DENGAN *WHISTLEBLOWING* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi Pada Program
Studi Sarjana Terapan Akuntansi Sektor Publik

Oleh :

ARVI ARSILLA

19110032

**PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK
POLITEKNIK HARAPAN BERSAMA**

2023

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Arvi Arsilla

NIM : 19110032

Adalah mahasiswa Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Sektor Publik Politeknik Harapan Bersama, dengan ini saya menyatakan bahwa laporan skripsi yang berjudul :

“GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA *EWUH PAKEWUH* TERHADAP PENCEGAHAN *FRAUD* DENGAN *WHISTLEBLOWING* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”

Merupakan hasil pemikiran sendiri secara orisinil dan saya susun secara mandiri dengan tidak melanggar kode etik hak karya cipta. Pada laporan skripsi ini juga bukan merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik tertentu di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naaskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata Skripsi ini terbukti melanggar kode etik karya cipta atau merupakan karya yang dikategorikan mengandung unsur plagiarisme, maka saya bersedia untuk melakukan penelitian baru dan Menyusun skripsi Kembali, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan sesungguhnya.

Tegal, 18 Juli 2023
Yang membuat pernyataan,


Arvi Arsilla
19110032

HALAMAN REKOMENDASI

Pembimbing Skripsi memberikan rekomendasi kepada :

Nama : Arvi Arsilla
NIM : 19110032
Program Studi : Sarjana Terapan Akuntansi Sektor Publik
Judul Skripsi : “Gaya Kepemimpinan Dan Budaya *Ewuh Pakewuh*
Terhadap Pencegahan *Fraud* Dengan *Whistleblowing*
Sebagai Variabel Mediasi”

Mahasiswa tersebut telah dinyatakan selesai melaksanakan bimbingan dan dapat mengikuti Ujian Skripsi pada Tahun Akademik 2023.

Tegal, 13 Juli 2023

Pembimbing I



Mohammad Alfian, M.Si.,Ak
NIPY.02.018.366

Pembimbing II



Andri Widiyanto, M.Si
NIPY.04.015.212

HALAMAN PENGESAHAN

Nama : Arvi Arsilla
NIM ; 19110032
Program Studi : Sarjana Terapan Akuntansi Sektor Publik
Judul Skripsi : “Gaya Kepemimpinan Dan Budaya *Ewuh Pakewuh*
Terhadap Pencegahan *Fraud* Dengan *Whistleblowing*
Sebagai Variabel Mediasi”

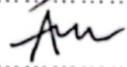
Dinyatakan LULUS/~~TIDAK LULUS~~ setelah dipertahankan dihadapan Dewan
Penguji Skripsi Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Sektor Publik
Politeknik Harapan Bersama.

Tegal, 18 Juli 2023

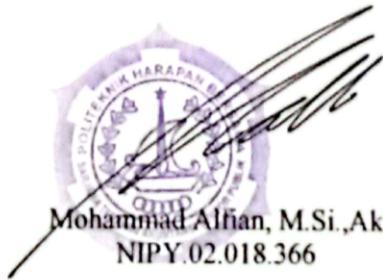
Dewan Penguji

1. Ketua : Mohammad Alfian, M.Si.,Ak
2. Anggota I : Andri Widiyanto, M.Si
3. Anggota II : Arifany Ferida, S.E., M.Si

Tanda Tangan

1. 
2. 
3. 

Mengetahui,
Ketua Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Sektor Publik

Mohammad Alfian, M.Si.,Ak
NIPY.02.018.366

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai mahasiswa Prodi Sarjana Terapan Akuntansi Sektor Publik Politeknik Harapan Bersama, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Arvi Arsilla

Nim : 19110032

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Prodi Sarjana Terapan Akuntansi Sektor Publik Politeknik Harapan Bersama Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul “GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA *EWUH PAKEWUH* TERHADAP PENCEGAHAN *FRAUD* DENGAN *WHISTLEBLOWING* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”.

Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) ini Prodi Sarjana Terapan Akuntansi Sektor Publik Politeknik Harapan Bersama berhak menyimpan, mengalih-mediakan/formatkan mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikan dan menampilkan/mempublikasikan ke internet atau media lain untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama mencantumkan saya sebagai penulis/pencipta. Saya bersedia menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Prodi Sarjana Terapan Akuntansi Sektor Publik Politeknik Harapan Bersama, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tegal, 09 September 2023

Yang membuat pernyataan



Arvi Arsilla

NIM. 19110032

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan Kesehatan, kekuatan, dan kesabaran untukku dalam mengerjakan Skripsi ini.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

- ❖ Kedua Orang Tua saya yaitu Ayah Agus Muslich (Alm) dan Mamah Lutfiyah yang tidak pernah putus mendo'akan saya, memberi semangat, saran sampai mendidik saya sampai sekarang, serta pengorbanan yang luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Kepada Keluarga saya yaitu Bang Izam, Bang Amal, A'isti, A'yasmin, dan adik saya Abdan serta kakak ipar saya yaitu Mas Jafar dan Mba Uli yang telah menjadi motivasi dan inspirasi yang tiada henti memberikan dukungan dan do'anya untuk saya sehingga dapat mengerjakan skripsi ini dengan lancar.
- ❖ Terimakasih untuk Civitas Akademika Politeknik Harapan Bersama.
- ❖ Terimakasih untuk dosen pembimbing saya Bapak Mohammad Alfian, M.Si., Ak dan Bapak Andri Widiyanto, M.Si yang tak pernah lelah dan sabar memberikan arahan dan bimbingan kepada saya.
- ❖ Terimakasih untuk teman-teman kelas atas 4 tahunnya.

ABSTRAK

Fraud merupakan salah satu faktor penghambat pertumbuhan ekonomi di Di Indonesia *fraud* berkembang dengan cepat dan meluas bahkan telah menjadi hal yang biasa, dimana *fraud* terjadi secara berkali-kali baik sektor swasta maupun sektor pemerintah. *Fraud* dilakukan secara individual atau kelompok dengan sengaja yang menimbulkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya *ewuh pakewuh* terhadap pencegahan *fraud* dengan *whistleblowing* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel sesuai kriteria yaitu 73 responden pada staff bagian akuntansi atau keuangan di 16 Dinas yang ada di lingkungan pemerintah Kota Tegal. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan SEM (*Structural Equation Model*) PLS. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan *whistleblowing* menunjukkan nilai *p value* > 0,05 artinya tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud* sedangkan budaya *ewuh pakewuh* menunjukkan *p value* < 0,05 artinya berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud*. *Whistleblowing* belum mampu memediasi gaya kepemimpinan terhadap pencegahan *fraud* karena memiliki nilai *p value* > 0,05. Namun *whistleblowing* mampu memediasi budaya *ewuh pakewuh* secara signifikan terhadap pencegahan *fraud* karena memiliki nilai *p value* < 0,05.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya *Ewuh Pakewuh*, Pencegahan *Fraud*, *Whistleblowing*

ABSTRACT

In Indonesia, fraud is developing rapidly and is widespread and has even become commonplace, where fraud occurs repeatedly in both the private sector and the government sector. Fraud is carried out individually or in groups intentionally causing harm without the aggrieved party realizing it. This research aims to examine the effect of leadership style and ewuh pakewuh culture on fraud prevention with whistleblowing as a mediating variable. This is a quantitative research that is using a questionnaire with a sample size according to the criteria, namely 73 respondents in the staff of the accounting or finance department in 16 offices in the Tegal City government. The data analysis technique in this research used the SEM (Structural Equation Model) PLS. The results of this research are that leadership and whistleblowing styles show a $p\text{-value} > 0.05$, meaning that they do not significantly influence fraud prevention, while the ewuh pakewuh culture shows a $p\text{-value} < 0.05$, meaning it has a significant effect on fraud prevention. Whistleblowing has not been able to mediate leadership style on fraud prevention because it has a $p\text{-value} > 0.05$. However, whistleblowing can mediate the ewuh pakewuh culture significantly towards fraud prevention because it has a $p\text{-value} < 0.05$.

Keywords: *Leadership Style, Ewuh Pakewuh Culture, Fraud Prevention, Whistleblowing*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia, nikmat, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul “**Gaya Kepemimpinan dan Budaya *Ewuh Pakewuh* Terhadap Pencegahan *Fraud* Dengan *Whistleblowing* Sebagai Variabel Mediasi**”.

Skripsi ini diajukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Terapan (S.Tr) pada Program Studi Akuntansi Sektor Publik Politeknik Harapan Bersama.

Selama proses penyusunan Skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Bapak Agung Hendarto, S.E., M.A., selaku Direktur Politeknik Harapan Bersama.
2. Bapak Mohammad Alfian, M.Si.,Ak selaku Kaprodi Akuntansi Sektor Publik Politeknik Harapan Bersama.
3. Bapak Mohammad Alfian, M.Si.,Ak, selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, dan petunjuk hingga terselesaikannya penyusunan Skripsi ini.

4. Bapak Andri Widiyanto, M.Si., selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, dan petunjuk hingga terselesaikannya penyusunan Skripsi ini.
5. Seluruh dosen yang berada di Politeknik Harapan Bersama khususnya dosen Prodi Akuntansi Sektor Publik yang memiliki peran yang sangat besar bagi saya dalam proses perkuliahan.
6. Seluruh staf dan karyawan Politeknik Harapan Bersama terutama di Prodi Akuntansi Sektor Publik yang telah memberikan bantuannya kepada penulis.
7. Kedua Orang Tua dan Keluarga yang menjadi *support system* pertama saya.
8. Ichlasul Amal selaku kakak saya yang sudah menggantikan posisi ayah dalam membiayai perkuliahan sehingga penulis dapat menjalankan perkuliahan dengan lancar.
9. Seluruh pegawai yang berada di 16 SKPD Lingkungan Pemerintah Kota Tegal yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
10. Anis Fitriana yang selalu memberikan do'a, bantuan, dukungan, serta menemani penulis dalam suka maupun duka.
11. Kedua keponakan saya yaitu Nazila dan Nayla yang selalu menghibur dan mendukung saya.
12. Cantika Berlianti selaku partner dari awal perkuliahan .
13. Tim Sukses. Cantika Berlianti, Noti Ayu Nawangsih, Wafa Syarifatus Solihah, dan Zakia Afrika yang selalu membantu dan menemani penulis kapanpun dan dimanapun serta sebagai *support system* penulis dan terima kasih telah hadir di hidup saya. *We Are One*.

14. Pemilik *Exoplanet* yang sudah menemani penulis melalui lagu selama menyusun skripsi ini.
15. Rizky Candra Kusuma Dewi selaku *bestie fangirling*.
16. Pemain *variety show* “*Going Seventeen*” yang selalu memberikan konten-konten yang menghibur sebagai *healing time* oleh penulis di tengah-tengah menyusun skripsi.
17. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sampaikan satu persatu. Terimakasih orang baik.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna baik penyusunan, penulisan, maupun isinya. Oleh karena itu, segala kritik dan saran penulis terima dengan senang hati demi kesempurnaan Skripsi ini. Akhir kata, Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak khususnya mahasiswa Polteknik Harapan Bersama.

Tegal, 18 Juli 2023



Arvi Arsilla
19110032

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN REKOMENDASI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Ruang Lingkup Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Telaah Pustaka.....	8
2.2 Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis.....	12
BAB III METODE PENELITIAN	18

3.1	Desain Penelitian	18
3.2	Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	19
3.3	Teknik Analisis Data	21
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		26
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	26
4.2	Hasil Analisis Data	30
4.3	Pembahasan	35
BAB V PENUTUP		40
5.1	Kesimpulan.....	40
5.2	Saran	42
DAFTAR PUSTAKA		43
LAMPIRAN.....		46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	12
------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Tempat Penyebaran Kuesioner	26
Tabel 4. 2 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	27
Tabel 4. 3 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	28
Tabel 4. 4 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	29
Tabel 4. 5 Hasil Uji <i>Convergent Validity</i>	31
Tabel 4. 6 Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i>	32
Tabel 4. 7 Hasil Uji <i>Reability</i>	32
Tabel 4. 8 Hasil Uji <i>R-Square</i>	33
Tabel 4. 9 Hasil Uji Hipotesis	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	46
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	52
Lampiran 3 Hasil Output Pengujian Data	67
Lampiran 4 Surat Kesepakatan Bimbingan.....	70
Lampiran 5 Lembar Kesempatan Bimbingan	72
Lampiran 6 Surat Keterangan Uji Plagiasi.....	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap negara pasti menginginkan pertumbuhan ekonomi yang berjalan dengan lancar tanpa hambatan. Namun pada kenyataannya, terdapat faktor yang menghambat pertumbuhan ekonomi seperti korupsi yang mana bagian dari adanya *fraud*. *Fraud* dilakukan secara individu atau kelompok dengan secara sengaja melakukan penipuan yang menyebabkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan dan menghasilkan keuntungan bagi diri mereka sendiri maupun kelompok (Andreas at al, 2020). *Indonesian Corruption Watch* (ICW) menyatakan lembaga paling korup diduduki oleh pemerintah dan diperkirakan 95% tindakan *fraud* disebabkan oleh faktor finansial (ICW, 2022).

Di Indonesia *fraud* berkembang dengan cepat dan meluas bahkan telah menjadi hal yang biasa, dimana *fraud* terjadi secara berkali-kali baik sektor swasta maupun sektor pemerintah (Pertiwi & Abdullah, 2019). Kementerian Riset dan Teknologi mengungkapkan bahwa sekitar 80% kasus korupsi di Indonesia melibatkan sektor swasta (Anindyajati, 2021). Salah satu kasus yang terjadi di sektor swasta yaitu kasus penggelapan uang penjualan senilai Rp18 juta yang dilakukan seorang karyawan pemasaran pada salah satu CV di Sleman yang kemudian hanya digunakan untuk keperluan pribadi (Kuntadi, 2020). Tidak hanya itu, kasus-kasus *fraud* pun juga terjadi pada pemerintahan yang mana menjadi fenomena yang sering terjadi (Indrapraja et

al., 2021). Salah satu kasus yang terjadi yaitu pada tahun 2020 terdapat kasus korupsi Alun-Alun dan Bantuan *Covid-19* di Kota Tegal. Satuan Tugas Tindak Pidana Korupsi (Tipikor) Kejaksaan Negeri (Kejari) Tegal, memeriksa 30 orang dalam penyidikan dua kasus dugaan korupsi pada proyek revitalisasi Alun-Alun Kota Tegal dan bantuan *Covid-19* yang berasal dari *Corporate Social Responsibility* (CSR) PDAM Kota Tegal. Adapun yang diperiksa termasuk pejabat, pengawas, hingga pihak swasta (Setiadi, 2021).

Adanya kasus-kasus yang terjadi, dibutuhkan peran dari masing-masing pimpinan suatu instansi atau organisasi terutama SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) untuk mencegah tindakan *fraud* (Pertiwi & Abdullah, 2019). Pemerintah dapat melakukan pencegahan *fraud* dengan cara membentuk Peraturan Perundang-undangan Nomor 20 Tahun 2001 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 untuk memberikan perlindungan terhadap saksi, sehingga menjamin keamanan saksi dalam melaporkan tindakan *fraud* (Kivaayatul Akhyaar et al., 2022). Selain itu, kasus *fraud* juga dapat diminimalisir dengan pengawasan yang baik dan pencegahan dini dapat menjadi solusi untuk mencegah pelaku potensial, mempersempit peluang, dan mendapati aktivitas yang mengarah terjadinya *fraud* (Anindyajati, 2021).

Gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap pencegahan tindakan *fraud* (Sakti et al., 2022). Gaya kepemimpinan harus diterapkan pada diri seorang pemimpin kepada bawahannya (Sakti et al., 2022). Hal itu karena, pemimpin bertanggung jawab pada peran manajemen dalam pengambilan

keputusan dan kebijakan (Pertiwi & Abdullah, 2019). Menurut Pertiwi & Abdullah (2019) kepemimpinan mampu mempengaruhi orang lain untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sakti et al (2022) menyatakan bahwa tingkat *fraud* yang dilakukan oleh bawahan akan berkurang seiring dengan kualitas gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

Budaya *ewuh pakewuh* juga berpengaruh terhadap pencegahan tindakan *fraud* (Sari & Mahyuni, 2020). Budaya tersebut memiliki efek yang mempengaruhi penilaian pegawai dari atasan kepada bawahan dan begitu sebaliknya (Rozai, 2019). *Ewuh pakewuh* masih sulit dihilangkan di dalam organisasi (Sari & Mahyuni, 2020). Hal ini dikarenakan adanya rasa tidak enak seorang pegawai untuk melaporkan rekan kerjanya yang bertindak mencurigakan (Sari & Mahyuni, 2020). Maka dari itu semakin rendah budaya *ewuh pakewuh* seseorang maka semakin tinggi tingkat pencegahan *fraud*.

Faktor lain yang dapat mencegah *fraud* yaitu *whistleblowing* (Taufik et al., 2020). Menurut Wijaya (2020) pelaporan kecurangan sangat diperlukan di suatu entitas. *Whistleblowing* dapat memberikan dorongan seseorang melaporkan adanya tindakan *fraud* dalam organisasi (Taufik et al., 2020). Seseorang yang bersedia melakukan *whistleblowing* dapat meningkatkan efektivitas pencegahan *fraud* (Wijaya, 2020). Dengan kata lain, tingkat *whistleblowing* berkorelasi positif dengan tingkat tindakan *fraud*. (Dewi & Trisnaningsih, 2021).

Pada penelitian ini, peneliti ingin menguji faktor gaya kepemimpinan dan budaya *ewuh pakewuh* terhadap pencegahan *fraud*. Pada penelitian Andreas

at al (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Sari & Mahyuni (2020) mengatakan bahwa budaya *ewuh pakewuh* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Menurut Dewi & Trisnaningsih (2021) *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*, sedangkan menurut Wati (2019) *whistleblowing* berpengaruh negatif terhadap pencegahan *fraud*. Penelitian ini dilakukan untuk mengisi gap dalam literatur mengenai pencegahan *fraud* di lingkungan pemerintah Kota Tegal, melalui penerapan gaya kepemimpinan yang baik dan budaya *ewuh pakewuh*, serta berani untuk melakukan *whistleblowing* jika terdapat indikasi adanya *fraud*. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada upaya untuk membantu pemerintah mengurangi atau mencegah *fraud* dalam pemerintahan, mempengaruhi kinerja pegawai pemerintahan untuk bertindak jujur, dan tidak melakukan *fraud*, serta memastikan bahwa Indonesia menjadi negara yang bebas korupsi. Maka dari itu, peneliti ingin membuktikannya dengan melakukan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi pencegahan *fraud* pada SKPD di lingkungan pemerintahan Kota Tegal dengan mengangkat judul “**Gaya Kepemimpinan Dan Budaya *Ewuh Pakewuh* Terhadap Pencegahan *Fraud* Dengan *Whistleblowing* Sebagai Variabel Mediasi**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah untuk penelitian ini adalah :

1.2.1 Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*?

1.2.2 Apakah budaya *ewuh pakewuh* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*?

1.2.3 Apakah *whistleblowing* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*?

1.2.4 Apakah *whistleblowing* memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pencegahan *fraud*?

1.2.5 Apakah *whistleblowing* memediasi pengaruh budaya *ewuh pakewuh* terhadap pencegahan *fraud*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka peneliti merumuskan tujuan dari penelitian ini adalah :

1.3.1 Untuk menguji dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pencegahan *fraud*

1.3.2 Untuk menguji dan mengetahui pengaruh budaya *ewuh pakewuh* terhadap pencegahan *fraud*

1.3.3 Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *whistleblowing* terhadap pencegahan *fraud*

1.3.4 Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *whistleblowing* yang memediasi gaya kepemimpinan terhadap pencegahan *fraud*

1.3.5 Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *whistleblowing* yang memediasi budaya *ewuh pakewuh* terhadap pencegahan *fraud*.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada pencegahan *fraud* terhadap dua faktor pengaruhnya yaitu gaya kepemimpinan dan budaya *ewuh pakewuh* pada SKPD di Lingkungan Pemerintahan Kota Tegal. Adapun yang dipilih sebagai objek penelitian disebabkan SKPD tersebut merupakan instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas pemerintahan sebagai pengguna anggaran.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1.5.1. Manfaat Teoritis

Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya *ewuh pakewuh* terhadap pencegahan *fraud* dengan *whistleblowing* sebagai variabel mediasi serta pengembangan penerapan ilmu akuntansi terutama *auditing* diharapkan pada penelitian ini.

1.5.2. Manfaat Praktis

1.5.2.1. Bagi Pihak Terkait

Memberikan informasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya *ewuh pakewuh* terhadap pencegahan *fraud* dengan *whistleblowing* sebagai variabel mediasi yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi SKPD di Lingkungan Pemerintahan Kota Tegal untuk

menghindari tindakan *fraud* dan untuk meminimalisir terjadinya *fraud* di Indonesia.

1.5.2.2. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan baru mengenai faktor apa saja yang berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada SKPD di Lingkungan Pemerintahan Kota Tegal.

1.5.2.3. Bagi Peneliti

Dapat dijadikan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian dengan topik yang sama dan diharapkan dapat mengkaji lebih dalam dan luas lagi mengenai permasalahan yang terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Telaah Pustaka

2.1.1 Pencegahan *Fraud*

Fraud merupakan salah satu tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa yang di dalam maupun luar organisasi untuk mencapai keuntungan pribadi atau kelompoknya dengan dampak negatif pada pihak lain (Pertiwi & Abdullah, 2019). Indikator adanya *fraud* dilihat dari tindakan penipuan atau manipulasi laporan keuangan maupun kebijakan yang disengaja (Pertiwi & Abdullah, 2019). Biasanya terjadi salah saji material, pengurangan, atau penambahan nominal yang tidak semestinya pada laporan keuangan (Wati, 2019). Seseorang cenderung melakukan *fraud* jika ada kesempatan seperti mempunyai akses terhadap aset ataupun wewenang dalam pengendalian organisasi atau perusahaan (Sakti et al., 2022). Maka dari itu perlu dilakukan pencegahan *fraud*.

Pencegahan *fraud* merupakan usaha memperkecil peluang kesempatan seseorang bertindak *fraud* (Wijaya, 2020). Pencegahan *fraud* dilakukan untuk melawan segala bentuk kecurangan oleh pegawai yang dapat merugikan dan menghambat tujuan organisasi atau perusahaan (Mersa et al., 2021). Tidak harus terjadi *fraud* terlebih dahulu, melainkan harus dicegah seawal mungkin (Andreas et al., 2020). Taufik et al (2020) mengatakan ada dua faktor dalam

pencegahan *fraud* yaitu menerapkan prinsip objektivitas, transparansi, dan meniadakan niat berbuat curang. Selain itu, pencegahan *fraud* dapat mengurangi tekanan pada pegawai dalam memenuhi kebutuhannya dan menghilangkan argumen untuk membuat pembuktian rasional pada tindakan *fraud* (Wijaya, 2020).

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin saat mempengaruhi orang lain, karyawan, atau bawahannya (Andreas et al., 2020). Persepsi seorang bawahan tergantung bagaimana sikap seorang pemimpin kepada bawahannya (Indrapraja et al., 2021). Apabila bawahan memandang baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan mengurangi tindakan *fraud* dari bawahannya, begitu sebaliknya. Hal ini karena kepemimpinan dapat menuntun perilaku seseorang sesuai keinginannya untuk mencapai tujuan yang ditentukan (Sakti et al., 2022). Maka dari itu, gaya kepemimpinan harus diterapkan dengan baik oleh pemimpin organisasi atau perusahaan.

Penerapan gaya kepemimpinan dalam diri seorang pemimpin dapat dilihat dari bagaimana pemimpin menerima pendapat, meminta atau menggunakan saran dari bawahannya, suportif, serta memberikan kata-kata hangat atau positif terhadap bawahannya (Kartikaningrum, 2018). Dengan begitu, indikasi terjadinya *fraud* dalam organisasi atau perusahaan menurun (Pertwi & Abdullah, 2019).

2.1.3 Budaya *Ewuh Pakewuh*

Di Indonesia, masyarakat Jawa masih memiliki tradisi *ewuh pakewuh* (Sari & Mahyuni, 2020). Persepsi sungkan atau rasa segan serta menjunjung tinggi rasa hormat kepada atasan atau senior dikenal sebagai *ewuh pakewuh*. Seseorang mungkin khawatir jika perilaku atau ucapan mereka akan menyinggung atau membuat seseorang tersinggung oleh jenis perasaan ketidakenakan yang hamper mirip dengan rasa sungkan (Nastiti, 2019). Hal yang menyebabkan *ewuh pakewuh* muncul karena individu sudah mengenal lama atau menerima banyak kebaikan dari individu lain sehingga sulit untuk menolak atau mengabaikan permintaan mereka (Rozai, 2019). Perbedaan usia ataupun senioritas juga dapat memunculkan perasaan *ewuh pakewuh* (Rozai, 2019). Hal ini biasanya terjadi pada orang yang lebih muda daripada orang yang lebih tua atau senior, serta mereka yang memiliki peran penting atau kontrol dalam perusahaan atau organisasi (Rozai, 2019).

Budaya *ewuh pakewuh* dalam organisasi atau perusahaan cenderung masih sulit dihilangkan (Sari & Mahyuni, 2020). Munculnya rasa tidak enak hati seseorang melaporkan rekan kerjanya saat mendapati indikasi kecurigaan (Sari & Mahyuni, 2020). Hal ini biasanya disebabkan karena mereka sudah bekerja bersama sehingga lebih memilih untuk diam (Sari & Mahyuni, 2020). Semakin tinggi

rasa *ewuh pakewuh* seseorang dalam melaporkan tindakan *fraud* maka kecenderungan *fraud* akan meningkat dan berdampak pada perusahaan atau organisasi. Maka dari itu, budaya *ewuh pakewuh* harus dihilangkan agar para pegawai perusahaan atau organisasi dapat bekerja secara profesional sesuai aturan yang ada (Sari & Mahyuni, 2020).

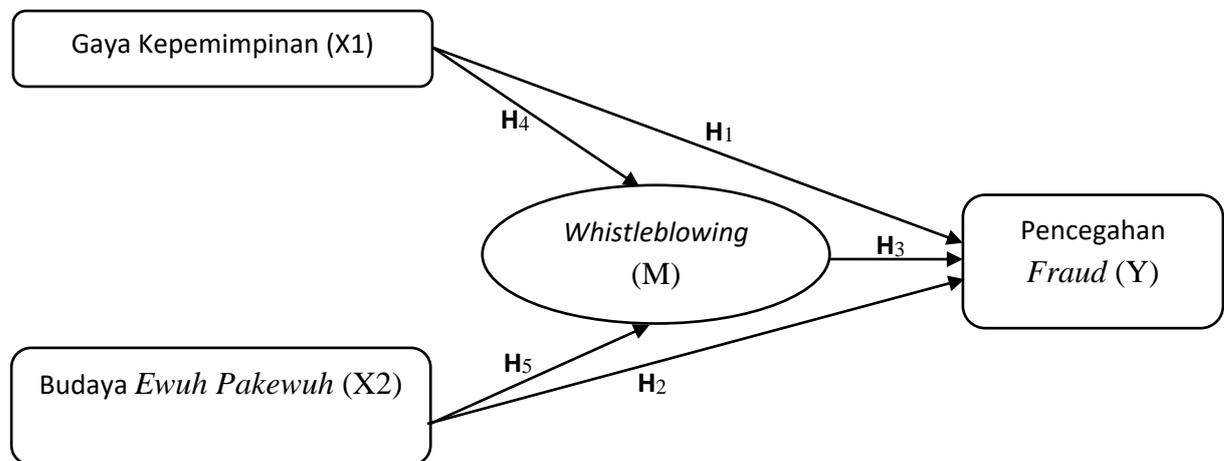
2.1.4 *Whistleblowing*

Whistleblowing merupakan pengungkapan yang biasanya dilakukan secara rahasia (*confidential*) tentang pelanggaran yang dilakukan. Pelanggaran ini termasuk tindakan atau aktivitas yang melanggar hukum, tidak etis atau lainnya yang dapat merugikan perusahaan atau organisasi (Taufik et al., 2020). *Whistleblowing* terdiri dari dua jenis yaitu *whistleblowing* internal dan eksternal, *whistleblowing* internal terjadi ketika seseorang atau beberapa pegawai menemukan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai lain kemudian melaporkannya kepada pimpinan sedangkan *whistleblowing* eksternal terjadi ketika seorang pegawai mengatasi kecurangan yang dilakukan perusahaan atau organisasinya kemudian mengungkapkannya kepada masyarakat bahwa kecurangan tersebut merugikan masyarakat (Wati, 2019).

Whistleblowing dapat menumbuhkan rasa enggan melakukan pelanggaran dan dapat menurunkan risiko terjadinya *fraud* (Wati, 2019). Hasrat seseorang melakukan *whistleblowing* diartikan seperti

memiliki keinginan untuk melakukan pelaporan kecurangan jika mengetahui adanya tindakan *fraud* (Dewi & Trisnaningsih, 2021). Tentunya pengungkapan ini harus dilakukan dengan niat baik bukan atas dasar fitnah ataupun bentuk protes kepada pihak yang bersangkutan (Islamiyah et al., 2020).

2.2 Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Pencegahan *Fraud*

Cara seorang pemimpin mempengaruhi karyawannya untuk melakukan tugas atau instruksi yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dikenal sebagai gaya kepemimpinan (Sakti et al., 2022). Gaya kepemimpinan yang dapat meminimalisir terjadinya *fraud* pada organisasi atau perusahaan

misalnya seperti memberi pujian, kata-kata hangat, bonus gaji, dan promosi jabatan (Indrapraja et al., 2021).

Hasil penelitian Andreas et al (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Gaya kepemimpinan yang baik akan menggambarkan kesuksesan organisasi jauh dari tindakan *fraud*. Penelitian Pertiwi & Abdullah (2019) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mengurangi terjadinya *fraud*.. Berdasarkan uraian diatas maka Berdasarkan uraian diatas maka dibentuk hipotesis :

H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud*

2.2.2 Pengaruh Budaya *Ewuh Pakewuh* terhadap Pencegahan *Fraud*

Hal yang menyebabkan *ewuh pakewuh* muncul karena individu sudah mengenal lama atau menerima banyak kebaikan dari individu lain sehingga sulit untuk menolak atau mengabaikan permintaan mereka (Rozai, 2019). Budaya *ewuh pakewuh* dalam organisasi atau perusahaan cenderung masih sulit dihilangkan (Sari & Mahyuni, 2020). Munculnya rasa tidak enak hati seseorang melaporkan rekan kerjanya saat mendapati indikasi kecurigaan (Sari & Mahyuni, 2020).

Semakin tinggi rasa *ewuh pakewuh* seseorang dalam melaporkan tindakan *fraud* maka kecenderungan *fraud* akan meningkat dan berdampak pada organisasi atau perusahaan sebaliknya jika semakin

rendah rasa *ewuh pakewuh* maka semakin kecil pula peluang terjadinya *fraud*. Hal ini didukung dalam penelitian Sari & Mahyuni (2020) yang menyatakan bahwa budaya *ewuh pakewuh* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* karena budaya tersebut harus dihilangkan dan individu harus berani mengungkapkan terjadinya *fraud* bukan malah memilih untuk diam. Berdasarkan uraian diatas maka dibentuk hipotesis :

H₂ : Budaya *Ewuh Pakewuh* berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud*

2.2.3 Pengaruh *Whistleblowing* terhadap Pencegahan *Fraud*

Whistleblowing merupakan pengungkapan yang biasanya dilakukan secara rahasia (*confidential*) tentang pelanggaran yang dilakukan. Pelanggaran ini termasuk tindakan atau aktivitas yang melanggar hukum, tidak etis atau lainnya yang dapat merugikan perusahaan atau organisasi (Taufik et al., 2020). Tentunya pengungkapan ini harus dilakukan dengan niat baik bukan atas dasar fitnah ataupun bentuk protes kepada pihak yang bersangkutan (Islamiyah et al., 2020). Hasrat seseorang melakukan *whistleblowing* diartikan seperti memiliki keinginan untuk melakukan pelaporan kecurangan jika mengetahui adanya tindakan *fraud* (Dewi & Trisnaningsih, 2021).

Penelitian Islamiyah et al (2020) dan Dewi & Trisnaningsih (2021) menunjukkan bahwa *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. (Dewi & Trisnaningsih, 2021) mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat efektifitas *whistleblowing* maka semakin tinggi pula tingkat pencegahan *fraud*, begitu sebaliknya. Berdasarkan uraian diatas maka dibentuk hipotesis :

H₃ : *Whistleblowing* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*

2.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pencegahan *Fraud* Dengan *Whistleblowing* Sebagai Variabel Mediasi

Seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi yang memiliki gaya kepemimpinan yang tinggi dapat membuat karyawan berkerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Anggraini, 2020). Sehingga dapat mengurangi tekanan atau motivasi untuk melakukan tindakan *fraud*. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andreas at al, (2020) dan Pertiwi & Abdullah (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

Whistleblowing merupakan salah satu cara untuk menghentikan kecurangan dengan melaporkan pihak yang terindikasi melakukan kecurangan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian oleh Islamiyah et al., (2020) dan Dewi & Trisnaningsih (2021) yang menunjukkan bahwa *whistleblowing* berpengaruh terhadap

pengecahan *fraud*. Sehingga semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin tinggi pula bawahan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan *whistleblowing* berpengaruh terhadap pengecahan *fraud*, sehingga dibentuk hipotesis :

H₄ : *Whistleblowing* Memediasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Pencegahan *Fraud*

2.2.5 Pengaruh Budaya *Ewuh Pakewuh* Terhadap Pencegahan *Fraud* Dengan *Whistleblowing* Sebagai Variabel Mediasi

Persepsi sungkan atau rasa segan serta menjunjung tinggi rasa hormat kepada atasan atau senior dikenal sebagai *ewuh pakewuh*. Seseorang mungkin khawatir jika perilaku atau ucapan mereka akan menyinggung atau membuat seseorang tersinggung oleh jenis perasaan ketidakenakan yang hamper mirip dengan rasa sungkan (Nastiti, 2019)

Persepsi *ewuh pakewuh* akan menghambat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan salah satu cara yang dapat mencegah terjadinya kecurangan dengan melaporkan pihak yang terindikasi melakukan kecurangan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian oleh Islamiyah et al., (2020) dan Dewi & Trisnaningsih (2021) yang menunjukkan bahwa *whistleblowing*

berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Sehingga semakin tinggi budaya *ewuh pakewuh* yang ada pada pegawai atau karyawan maka semakin rendah keinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa budaya *ewuh pakewuh* dan *whistleblowing* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*, sehingga dibentuk hipotesis :

H₅ : *Whistleblowing* Memediasi Budaya *Ewuh Pakewuh* Terhadap Pencegahan *Fraud*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah 15 Dinas yang ada di SKPD lingkungan pemerintah Kota Tegal. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sudah ditentukan. Adapun kriteria sampel penelitian ini yaitu :

1. Responden merupakan Pegawai Dinas Kota Tegal
2. Responden merupakan staf bagian keuangan atau akuntansi.

3.1.2. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian kuantitatif ini menggunakan data primer yang berasal dari informasi langsung yang diberikan oleh pegawai pemerintah melalui kuesioner.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuesioner yang menggunakan *G-Form* atau *hardfile*. Penelitian ini menggunakan skala *likert* dalam pengukuran jawaban masing-masing responden. Pada kuesioner akan disediakan alternatif jawaban yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju.

3.2 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Pada penelitian ini terdapat 3 macam variabel, yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi. Variabel independen terdiri dari gaya kepemimpinan dan budaya *ewuh pakewuh*. Variabel dependen yang digunakan yaitu pencegahan *fraud*. Variabel mediasi yang menjadi penghubung antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *whistleblowing*.

3.2.1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin saat mempengaruhi orang lain, karyawan, atau bawahannya (Andreas at al, 2020). Variabel ini diukur menggunakan skala *likert* 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju). Memiliki 6 item pertanyaan yang dikembangkan dari Kartikaningrum (2018).

3.2.2. Budaya *Ewuh Pakewuh* (X2)

Budaya *ewuh pakewuh* merupakan sikap tidak enak hati untuk melaporan seseorang yang bertindak mencurigakan sehingga memilih untuk diam (Sari & Mahyuni, 2020). Variabel ini diukur menggunakan skala *likert* 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju). Memiliki 8 item pertanyaan yang dikembangkan dari Rozai (2019).

3.2.3. *Whistleblowing* (M)

Whistleblowing merupakan suatu tindakan melaporkan pelanggaran dalam suatu organisasi kepada pihak lain baik didalam maupun luar organisasi (Wati, 2019). Variabel ini diukur menggunakan skala *likert* 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju). Memiliki 8 item pertanyaan yang dikembangkan dari Wati (2019).

3.2.4. Pencegahan *Fraud* (Y)

Pencegahan *fraud* merupakan usaha atau upaya memperkecil peluang kesempatan seseorang bertindak *fraud* (Wijaya, 2020). Variabel ini diukur menggunakan skala *likert* 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju). Memiliki 6 item pertanyaan yang dikembangkan dari Kartikaningrum (2018).

Tabel 3. 1
Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran	Referensi
Gaya Kepemimpinan	Sikap yang dimiliki oleh pimpinan/atasan yang mengarahkan bawahannya dengan baik dan benar.	6 item	Pertanyaan dalam kuesioner dikembangkan dari penelitian terdahulu oleh Kartikaningrum (2018).
Budaya <i>Ewuh Pakewuh</i>	Sikap yang masih melekat dalam diri seseorang yang harus	8 item	Pertanyaan dalam kuesioner dikembangkan dari penelitian terdahulu oleh

	dihilangkan untuk kepentingan organisasi atau perusahaan		Rozai (2019).
<i>Whistleblowing</i>	Persepsi pengungkapan atau pelaporan tindakan yang melanggar aturan.	8 item	Pertanyaan dalam kuesioner dikembangkan dari penelitian terdahulu oleh Wati (2019).
Pencegahan <i>Fraud</i>	Usaha atau upaya dalam mengurangi tindakan yang dapat merugikan organisasi atau perusahaan .	6 item	Pertanyaan dalam kuesioner dikembangkan dari penelitian terdahulu oleh Kartikaningrum (2018).

3.3 Teknik Analisis Data

3.3.1. Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*

Mengartikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya merupakan kegunaan dari uji ini (Salamah 2021). Tahap purifikasi pada model pengukuran diperlukan untuk menguji konsep dan model penelitian dalam model prediksi hubungan rasional dan kausal. Model pengukurannya digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reabilitas instrumen. Kemampuan instrument penelitian dimulai melalui uji validitas. *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Average Variance Extracted* (AVE) adalah beberapa uji yang dapat digunakan untuk melakukan

uji konstruk dalam PLS. Kemudian, uji reabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa konsisten respondenn dengan instrumen yang ada. Jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, instrumen dapat dianggap andal. Reliabilitas PLS diuji dengan metode *composite reability* dan *cronbach's alpha* (Salamah 2021).

3.3.2.1 *Convergent Validity*

Dengan menggunakan software Smart PLS, nilai model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan hubungan antara skor komponen dan skor konstruk. Jika korelasi dengan konstruk yang diinginkan lebih dari 0,70, maka nilai reflektif dianggap tinggi. Namun untuk penelitian tahap awal pengukuran nilai *loading* 0,50-0,60 dianggap sudah cukup (Ghozali, 2015).

3.3.2.2 *Discriminant Validiky*

Pengujian model pengukuran reflektif indikator menggunakan *cross-loading* pengukuran dengan konstruk. Konstruk laten menggunakan korelasi konstruk yang memiliki item dengan ukuran lebih besar daripada konstruk lainnya untuk memprediksi ukuran blok yang llebih besar daripada blok lainnya. Nilai *square rootof Average*

Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model juga digunakan untuk menilai *discriminant validity*. Penelitian dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Selain itu, *components corevariabel* laten dapat diukur melalui pengukuran bias ini. Dibandingkan dengan reabilitas komposit, pengukuran nilai menghasilkan hasil yang lebih konservasi. Nilai AVE harus lebih dari 0,50 (Ghozali, 2015).

3.3.2.3 *Reability*

Composite Reability dan *Cronbach's Alpha* adalah dua cara untuk mengevaluasi suatu konstruk (Ghozali, 2015). *Composite reliability* digunakan untuk mengukur nilai realibilitas sesungguhnya dan lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal. Konstruksi dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki *Composite Reliability* di atas 0,70 dan mempunyai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60.

3.3.2. Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Mencari hubungan antara variabel laten yang didasarkan pada teori substansif adalah tugas *inner model* yang terdiri dari (*inner relation, structural model, dan substantive theory*) untuk mengevaluasi model struktural, *R-square* digunakan untuk konstruk dependen, uji *t* untuk *predictive relevance* dan *Stone Geisser square test* untuk signifikan dari koefisien parameter jalur struktural.

3.3.3.1 *R-Square*

R-square untuk setiap variabel laten dependen adalah hal yang pertama dilihat saat menilai model dengan PLS. Interpretasi *R-square* sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan pada nilai *R-square* dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel laten independen tertentu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel laten dependen (Ghozali, 2015). Ada kemungkinan bahwa model penelitian kuat, moderat, dan lemah dengan nilai *R-square* 0,75; 0,50; 0,025. Nilai *R-square* PLS mencerminkan jumlah perbedaan konstruk yang dijelaskan oleh model (Ghozali, 2015).

3.3.3.2 Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji hipotesis, analisis jalur menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan menemukan pengaruh langsung atau tidak langsung. Nilai *Path Coefficient* digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis penelitian ini yang menyelidiki model struktural. Selanjutnya, nilai *t*-statistik dibandingkan dengan *t*-tabel yang dibuat untuk penelitian ini yang mana nilai *t*-tabel adalah 1,993 dan *df* diperoleh berdasarkan jumlah sampel yang dikurangi dengan 2 yaitu $df = (n-2)$ serta signifikansi dengan besaran 0,05. Nilai *df* sebesar 71 (73-2). Analisis jalur (*path analysis*) ini akan digunakan untuk mengevaluasi kontribusi koefisien jalur pada setiap diagram jalur untuk hubungan kausal variabel gaya kepemimpinan (X_1), budaya *ewuh pakewuh* (X_2), *whistleblowing* (M), dan pencegahan *fraud* (Y).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai yang bekerja di Dinas Kota Tegal. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian secara langsung kepada pegawai Dinas Kota Tegal. Penyebaran kuesioner penelitian dimulai dari tanggal 12 Juni sampai 27 Juni 2023. Jumlah kuesioner yang terisi berjumlah 73 responden.

Tabel 4. 1
Tempat Penyebaran Kuesioner

No.	Tempat Penelitian	Jumlah Kuesioner
1	Dinas Lingkungan Hidup	4
2	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	4
3	Dinas Kelautan dan Perikanan, Pertanian dan Pangan	5
4	Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan	3
5	Dinas Sosial	2
6	Dinas Kesehatan	8
7	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	8
8	Dinas Kepemudaan, dan Olahraga, dan Pariwisata	2
9	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan	3
10	Dinas Penanaman Modal dan	3

	Pelayanan Terpadu Satu Pintu	
11	Dimas Komunikasi dan Informatika	3
12	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	8
13	Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman	3
14	Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian	2
15	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, dan Anak	10
16	Dinas Perhubungan	5

Sumber: Website Pemerintah Kota Tegal

4.1.2. Karakteristik Profil Responden

Dalam penelitian ini, karakteristik responden diukur melalui skala nominal yang menunjukkan umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Pada penelitian ini, responden adalah staff yang bekerja dalam bidang keuangan atau akuntansi di 16 Diinas di Lingkungan Pemerintahan Kota Tegal.

4.1.2.1 Deskripsi responden berdasarkan umur

Tabel berikut ini menunjukkan hasil dari uji deskripsi responden yang didasarkan dalam kelompok umur.

Tabel 4. 2
Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase
< 25	7	9,6%
25 – 35	18	24,7%
36 – 45	26	35.6%
> 46	22	30.1%

Sumber; Data primer yang diolah (2023).

Dari tabel tersebut diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 35.6% adalah berusia 36-45 tahun. Sisanya yaitu sebanyak 30.1% berusia >46 tahun, sebanyak 24,7% berusia 25-35 tahun, dan sebanyak 9,6% berusia <25 tahun. Hal tersebut dikarenakan responden yang bekerja sebagai staff keuangan atau akuntansi di Dinas Kota Tegal mayoritas berusia 36-45 tahun.

4.1.2.2 Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel berikut ini menunjukkan hasil uji deskripsi responden yang didasarkan pada pendidikan terakhir.

Tabel 4. 3
Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP	0	0%
SMA	7	9.6%
D3	15	20.5%
D4/S1	45	61.6%
S2	6	8.2%

Sumber; Data primer yang diolah (2023).

Dari tabel tersebut diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 61.6% memiliki pendidikan akhir D4/S1. Sisanya yaitu sebanyak 20.5% memiliki Pendidikan akhir D3, sebanyak 9.6% memiliki Pendidikan akhir SMA, sebanyak 8.2% memiliki Pendidikan akhir S2, dan sebanyak 0%

memiliki pendidikan akhir SMP. Hal tersebut dikarenakan responden yang bekerja sebagai staff keuangan atau akuntansi di Dinas Kota Tegal mayoritas memiliki pendidikan akhir D4/S1.

4.1.2.3 Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja

Tabel berikut ini menunjukkan hasil uji deskripsi responden yang didasarkan pada lama bekerja.

Tabel 4. 4
Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	0	0%
1 - 5 Tahun	15	20.5%
6 – 10 Tahun	19	24.7%
> 10 Tahun	39	53.4%

Sumber; Data primer yang diolah (2023).

Dari tabel tersebut diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 53.4% telah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Sisanya yaitu sebanyak 24.7% telah bekerja selama 6-10 tahun, sebanyak 20.5% telah bekerja selama 1-5 tahun, dan sebanyak 0% telah bekerja selama kurang dari 1 tahun.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*

4.2.2.1 *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* ini akan memeriksa hubungan antara konstruk dalam setiap model melalui metode *cross loading*. Suatu indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai loading (*outer loading*) lebih besar dari 0,50 , 0,60 sampai dengan 0,70.

Hasil pengujian dibawah menunjukkan bahwa beberapa indikator kurang dari 0,50, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. 5
Data Validitas Item Pernyataan

Variabel	Jumlah indikator pertanyaan	Indikator pertanyaan valid	Indikator pertanyaan tidak valid
Gaya Kepemimpinan	6	5	1
Budaya <i>Ewuh Pakewuh</i>	8	5	3
<i>Whistleblowing</i>	8	5	3
Pencegahan <i>Fraud</i>	6	1	5

Sumber: Hasil Penelitian (2023).

Dalam pengujian ini indikator yang tidak valid perlu dihilangkan karena berdasarkan uji *convergent validity*, indikator tersebut memiliki nilai *cross loading* kurang dari 0,70. Jika indikator tersebut tidak dihilangkan, ini akan berdampak pada *composite reliability*. Berikut ini hasil uji setelah mengeluarkan indikator-indikator yang tidak valid :

Tabel 4. 5
Hasil Uji *Convergent Validity*

	BUDAYA EWUH PAKEWUH	GAYA KEPEMIMPINAN	PENCEGAHAN FRAUD	WISTLEBLOWING
M1				0,894
M2				0,917
M3				0,912
M4				0,823
M6				0,854
X1.1		0,818		
X1.2		0,902		
X1.3		0,792		
X1.5		0,725		
X1.6		0,835		
X2.1	0,853			
X2.2	0,823			
X2.4	0,830			
X2.5	0,727			
X2.7	0,801			
Y1			1,000	

Sumber : Data primer yang diolah (2023).

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa indikator dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya *Ewuh Pakewuh* (X2), Pencegahan *Fraud* (Y), dan *Whistleblowing* (M) memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dikatakan valid.

4.2.2.2 *Discriminant Validity*

Jika nilai AVE setiap konstruk dalam model lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk lainnya, penelitian dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4. 6
Hasil Uji *Discriminant Validity*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
BUDAYA EWUH PAKEWUH	0,653
GAYA KEPEMIMPINAN	0,667
PENCEGAHAN FRAUD	1,000
WISTLEBLOWING	0,776

Sumber: Data primer yang diolah (2023).

Berdasarkan hasil di atas, dapat dilihat bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,50 sehingga *discriminant validity*-nya terpenuhi.

4.2.2.3 *Reability*

Pengujian reabilitas dapat dilihat dari dua pengukuran yaitu *cronbach's alpha* dengan nilai diatas 0,60 dan *composite reability* dengan nilai diatas 0,50.

Tabel 4. 7
Hasil Uji *Reability*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Budaya Ewuh Pakewuh (X2)	0,867	0,904
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,879	0,909
Pencegahan Fraud (Y)	1,000	1,000
Whistleblowing (M)	0,928	0,945

Sumber: Data Primer yang diolah (2023).

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronnbach Alpha* dan *Composite Reability* setiap variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel.

4.2.2 Uji Model Struktural atau *Inner Model*

4.2.3.1 *R-Square*

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel laten independen terhadap variabel dependen apakah mempunyai pengaruh substansif.

Tabel 4. 8
Hasil Uji *R-Square*

	<i>R Square</i>
PENCEGAHAN <i>FRAUD</i>	0,345
<i>WISTLEBLOWING</i>	0,218

Sumber: Data primer yang diolah (2023).

Berdasarkan hasil diatas, diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya *ewuh pakewuh* terhadap pencegahan *fraud* yaitu 0,345 atau 34,5% (kecil). Sedangkan, pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya *ewuh pakewuh* dengan *whistleblowing* sebagai mediasi terhadap pencegahan *fraud* yaitu 0,218 atau 21,8% (kecil).

4.2.3.2 Uji Hipotesis

Pengujian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang meneliti pengaruh langsung atau tidak langsung.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Hipotesis

	<i>T Statistics</i> (O/STDEV)	<i>P Values</i>
BUDAYA EWUH PAKEWUH -> PENCEGAHAN FRAUD	7,160	0,000
BUDAYA EWUH PAKEWUH -> WISTLEBLOWING	0,595	0,552
GAYA KEPEMIMPINAN -> PENCEGAHAN FRAUD	1,160	0,247
GAYA KEPEMIMPINAN -> WISTLEBLOWING	4,199	0,000
WISTLEBLOWING -> PENCEGAHAN FRAUD	0,673	0,501

Sumber: Data primer yang diolah (2023).

Berdasarkan tabel diatas, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap pencegahan *fraud* memiliki nilai pvalue $0,247 > 0,05$ (tidak signifikan), budaya *ewuh pakewuh* terhadap pencegahan *fraud* memiliki nilai *p value* $0,000 < 0,05$ (signifikan), *whistleblowing* terhadap pencegahan *fraud* memiliki nilai *p value* $0,501 > 0,05$ (tidak signifikan), gaya kepemimpinan yang dimediasi *whistleblowing* terhadap pencegahan *fraud* memiliki nilai *p value* $0,000 < 0,05$ (signifikan), dan budaya *ewuh pakewuh* yang dimediasi *whistleblowing* terhadap pencegahan *fraud* memiliki nilai *p value* $0,501 > 0,05$ (tidak signifikan).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pencegahan *fraud* (H₁)

Hasil pengujian metode *bootstrapping* untuk hipotesis pertama menunjukkan nilai koefisien jalur 0,122 dengan nilai *t-statistic* 1,160. Nilai *p value* adalah 0,247 yang lebih besar dari nilai signifikan 0,05 dan nilai *t-tabel* yaitu 1,993. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan belum dapat berkontribusi dalam mendorong seseorang untuk memiliki niat mencegah *fraud* ditempat bekerjanya, sehingga hipotesis pertama (H₁) ditolak. Hasil ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin tidaklah selalu sama dikarenakan gaya kepemimpinan seorang pemimpin tidak melekat begitu saja, tetapi didapat dari proses yang cukup panjang dan pengalaman yang didapat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Yessyurun (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan Andreas at al (2020) dan Pertiwi & Abdullah (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan *fraud* yang mana gaya pemimpin yang baik dapat memberikan contoh yang baik kepada bawahannya.

4.3.2 Pengaruh budaya *ewuh pakewuh* terhadap pencegahan *fraud* (H₂)

Hasil pengujian metode *bootstrapping* untuk hipotesis kedua menunjukkan nilai koefisien jalur 0,552 dengan nilai *t-statistic* 7,160. Nilai *p value* adalah 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikan yaitu 0,05 dan nilai *t-tabel* yaitu 1,993. Hal ini berarti bahwa budaya *ewuh pakewuh* dapat mempengaruhi seseorang untuk memiliki niat mencegah *fraud* ditempat bekerjanya, sehingga hipotesis kedua (H₂) diterima. Hasil tersebut menjelaskan bahwa budaya *ewuh pakewuh* yang dimiliki pegawai Dinas Kota Tegal masih tinggi sehingga memiliki rasa tidak enak hati atau sungkan untuk melakukan *fraud*.. Hasil penelitian ini sejalan dengan sejalan dengan Sari & Mahyuni (2020) yang menyatakan bahwa budaya *ewuh pakewuh* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

4.3.3 Pengaruh *whistleblowing* terhadap pencegahan *fraud* (H₃)

Hasil pengujian metode *bootstrapping* untuk hipotesis ketiga menunjukkan nilai koefisien jalur -0,082 dengan nilai *t-statistic* 0,673. Nilai *p value* adalah 0,501 yang lebih besar dari nilai signifikan 0,05 dan nilai *t-tabel* yaitu 1,993. Hal ini berarti bahwa *whistleblowing* belum dapat mempengaruhi seseorang untuk memiliki niat mencegah *fraud* ditempat bekerjanya, sehingga

hipotesis ketiga (H₃) ditolak. Hasil ini menjelaskan bahwa seseorang belum tentu akan melakukan tindakan *whistleblowing* jika melihat atau mengetahui adanya indikasi kecurangan disekitarnya. Penelitian ini sejalan dengan Wati (2019) yang menyatakan bahwa *whistleblowing* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan Dewi & Trisnaningsih (2021) dan Islamiyah et al., (2020) yang menyatakan bahwa *whistleblowing* berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

4.3.4 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pencegahan *fraud* yang dimediasi oleh *whistleblowing* (H₄)

Hasil pengujian metode *bootstrapping* untuk hipotesis keempat menunjukkan nilai koefisien jalur 0,478 dengan nilai *t-statistic* 4,199. Nilai *p value* adalah 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 dan nilai *t-tabel* yaitu 1,993. Hal ini berarti variabel *whistleblowing* memberikan efek yang mempengaruhi gaya kepemimpinan terhadap pencegahan *fraud*. Hasil tersebut menjelaskan bahwa *whistleblowing* mampu memediasi gaya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap bawahannya dalam mencegah terjadinya *fraud* ditempat bekerjanya, sehingga hipotesis keempat (H₄) diterima. Penelitian ini sejalan dengan Dewi &

Trisnaningsih (2021) dan Islamiyah et al., (2020) yang menyatakan bahwa *whistleblowing* berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud* sehingga mampu memediasi variabel gaya kepemimpinan terhadap pencegahan *fraud*. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan Wati (2019) yang menyatakan bahwa *whistleblowing* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan *fraud* dan Yessyurun, (2022) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi terhadap pencegahan *fraud*.

4.3.5 Pengaruh budaya *ewuh pakewuh* terhadap pencegahan *fraud* yang dimediasi oleh *whistleblowing* (H₅)

Hasil pengujian metode *bootstrapping* untuk hipotesis kelima menunjukkan nilai koefisien jalur -0,081 dengan nilai *t-statistic* 0,552. Nilai *p value* adalah 0,552 yang lebih besar dari nilai signifikan 0,05 dan nilai *t-tabel* yaitu 1,993. Hal ini berarti bahwa *whistleblowing* belum mampu memediasi budaya *ewuh pakewuh* seseorang dalam mencegah *fraud* ditempat bekerjanya, sehingga hipotesis kelima (H₅) ditolak. Hasil tersebut menjelaskan bahwa *whistleblowing* tidak berhasil sebagai mediasi karena belum mampu memberikan efek pengaruh budaya *ewuh pakewuh* terhadap pencegahan *fraud*. Penelitian ini sejalan dengan Wati (2019) yang

menyatakan bahwa *whistleblowing* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan *fraud* sehingga belum mampu memediasi variabel budaya *ewuh pakewuh* terhadap pencegahan *fraud*. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan Dewi & Trisnaningsih (2021) dan Islamiyah et al., (2020) yang menyatakan bahwa *whistleblowing* berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud* dan Nastiti (2019) yang menunjukkan bahwa budaya *ewuh pakewuh* tidak dapat mempengaruhi seseorang melakukan *whistleblowing* dalam mencegah terjadinya *fraud*.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya *ewuh pakewuh* terhadap pencegahan *fraud* dengan *whistleblowing* sebagai variabel mediasi. Pengujian data pada penelitian ini menggunakan SmartPLS 3.0 , berikut hasil penelitian menunjukkan :

5.1.1 Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hasil pengujian metode *bootstrapping* untuk hipotesis pertama menunjukkan nilai koefisien jalur 0,122 dengan nilai *t-statistic* 1,160. Nilai *p value* adalah 0,247 yang lebih besar dari nilai signifikan 0,05 dan nilai *t-tabel* yaitu 1,993.

5.1.2 Budaya *ewuh pakewuh* berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hasil pengujian metode *bootstrapping* untuk hipotesis kedua menunjukkan nilai koefisien jalur 0,552 dengan nilai *t-statistic* 7,160. Nilai *p value* adalah 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikan yaitu 0,05 dan nilai *t-tabel* yaitu 1,993.

5.1.3 *Whistleblowing* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hasil pengujian metode *bootstrapping* untuk hipotesis ketiga menunjukkan nilai koefisien jalur -0,082 dengan nilai

t-statistic 0,673. Nilai *p value* adalah 0,501 yang lebih besar dari nilai signifikan 0,05 dan nilai *t-tabel* yaitu 1,993.

5.1.4 *Whistleblowing* mampu memediasi gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hasil pengujian metode *bootstrapping* untuk hipotesis keempat menunjukkan nilai koefisien jalur 0,478 dengan nilai *t-statistic* 4,199. Nilai *p value* adalah 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 dan nilai *t-tabel* yaitu 1,993

5.1.5 *Whistleblowing* tidak mampu memediasi budaya *ewuh pakewuh* secara signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hasil pengujian metode *bootstrapping* untuk hipotesis kelima menunjukkan nilai koefisien jalur -0,081 dengan nilai *t-statistic* 0,552. Nilai *p value* adalah 0,552 yang lebih besar dari nilai signifikan 0,05 dan nilai *t-tabel* yaitu 1,993

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka saran yang dapat disampaikan untuk peneliti selanjutnya, yaitu :

- 5.2.1 Peneliti selanjutnya dapat memperluas sampel dengan cara menambahkan dinas yang ada di Kabupaten Tegal.
- 5.2.2 Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan lebih banyak metode seperti menambahkan metode wawancara daripada hanya kuesioner untuk mendapatkan tanggapan yang objektif. Selain itu, peneliti harus memperbaiki kuesioner penelitian yang telah digunakan sebelumnya untuk memastikan bahwa kuesioner tersebut masih valid dan dapat digunakan kembali.
- 5.2.3 Peneliti selanjutnya diharapkan meneliti variabel lainnya yang mampu berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* dengan menambahkan variabel seperti sistem pengendalian internal dan *good corporate governance* (GCG).

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas at al. (2020). Gaya Kepemimpinan, Pengaruh Mutu Karyawan, Pengembangan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan, Dan Pengendalian Internal sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(3), 322–329.
- Anggraini, E. S. (2020). *Faktor-Faktor Determinant Employee Fraud: Peran Whistleblowing Intention Sebagai Mediator* (Vol. 8, Issue 75). <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798><https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049><http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391><http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205><http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0950080420300002>
- Anindyajati, R. (2021). *Persepsi Karyawan Mengenai Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Perilaku Etis, Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud* (Vol. 26, Issue 2). <http://www.ufrgs.br/actavet/31-1/artigo552.pdf>
- Dewi, F. M., & Trisnaningsih, S. (2021). Pengaruh Whistleblowing Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Bos Dengan Variabel Intervening Komponen Struktur Pengendalian Internal. *Jurnal MEBIS (Manajemen Dan Bisnis)*, 6(2), 1–12. <https://doi.org/10.33005/mebis.v6i2.252>
- Ghozali, I. (2015). *Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 (2nd ed)*. Universitas Diponegoro.
- ICW. (2022). *Tren Penindakan Kasus Korupsi Semester 1 Tahun 2022*. ICW. <https://antikorupsi.org/id/tren-penindakan-kasus-korupsi-semester-1-tahun-2022>
- Indrapraja, M. H. D., Agusti, R., Mela, N. F., Studiakuntansi, P., Riau, U., & Pekanbaru, K. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi dan Religiusitas Terhadap Kecurangan (Fraud) Aparatur Sipil Negara*. 2(2), 166–183.
- Islamiyah, F., Made, A., & Sari, A. R. (2020). *Dana Desa Di Kecamatan Wajak (*

- Studi Empiris Pada Desa Sukoanyar , Desa Wajak , Desa Sukolilo , Desa Blayu dan Desa Patokpicis). 8(1), 1–13.*
- Kartikaningrum, S. (2018). *Kecurangan (Studi Empiris pada Pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta)*.
- Kivaayatul Akhyaar, Anissa Hakim Purwantini, Naufal Afif, & Wahyu Anggit Prasetya. (2022). Pengaruh Kepatuhan Pelaporan Keuangan, Sistem Pengendalian Internal Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud Pengelolaan Dana Desa. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi, 13(2)*, 202–217. <https://doi.org/10.22225/kr.13.2.2022.202-217>
- Kuntadi. (2020). *Gelapkan Uang Perusahaan Rp18 Juta, Janda di Yogyakarta Ditangkap Polisi*. INewsYogya.Id. <https://yogya.inews.id/berita/gelapkan-uang-perusahaan-rp18-juta-janda-di-yogyakarta-ditangkap-polisi>
- Mersa, N. A., Elok, N., & Malini, L. (2021). *Pengaruh Whistleblowing System , Sistem Pengendalian Internal , Budaya Organisasi , dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan. 14(1), 85–92.*
- Nastiti, M. A. (2019). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada OPD Kabupaten Kebumen)*. <http://eprintslib.ummg.ac.id/view/creators/>
- Pertiwi, D. M., & Abdullah, S. (2019). *Peran Kepala Satuan Kerja Perangkat Kota (SKPK) Dalam Pencegahan Kecurangan (Fraud) (Studi Penelitian Pada SKPK Di Kota Banda Aceh). 4(3), 383–393.*
- Rozai, M. A. (2019). Perspektif Independensi Dan Budaya Jawa “ Ewuh Pakewuh ” Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) Di Solo Raya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 98–111.*
- Sakti, F. R., Rahmawati, R., & Hamid, R. S. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud). *Owner, 6(3), 3077–3084*. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.932>
- Sari, N. M. L., & Mahyuni, L. P. (2020). Pencegahan Fraud pada LPD: Eksplorasi Implementasi Good Corporate Governance dan Nilai-Nilai Kearifan Lokal. *JABI (Jurnal Akuntansi Berkelanjutan Indonesia), 3(3), 233*. <https://doi.org/10.32493/jabi.v3i3.y2020.p233-252>

- Setiadi, T. (2021). *Usut Dugaan Korupsi Alun-alun dan Bantuan Covid-19, Kejari Tegal Periksa 30 Orang*. Kompas.Com. <https://regional.kompas.com/read/2021/04/08/110613978/usut-dugaan-korupsi-alun-alun-dan-bantuan-covid-19-kejari-tegal-periksa-30>
- Taufik, T., Nasir, A., & Riau, U. (2020). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Sstem Pengendalian Internal, dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud Pada Pemerintah Desa Dengan Moralitas Individu Sebagai Variabel Moderasi. (Studi Pada Desa-Desa Di Kabupaten Bengkalis). *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(3).
- Wati, D. I. P. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Peran Audit Internal, Pengendalian Internal, DAN Whistleblowing terhdap Pencegahan Fraud (Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota dan Kabupaten Magelang). In *Universitas Muhammadiyah Magelang*.
- Wijaya, R. E. (2020). Pengaruh Good Corporate Governence, Pengendalian Internal, dan Whistleblowing System Terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan (Studi Empiris Pada Bank Perkreditan Rakyat Se-Kabupaten Temanggung). In *Universitas Muhammadiyah Magelang*. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798><https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049><http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391><http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205><http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0950080420300005>
- Yessyurun, N. (2022). *Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud)*. Universitas Kristen Satya Wacana.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

“GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA *EWUH PAKEWUH* TERHADAP
PENCEGAHAN *FRAUD* DENGAN *WHISTLEBLOWING* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI”

Kepada Responden Yang Terhormat

Assalamu’alaikum Wr. Wb

Perkenalkan saya Arvi Arsilla dengan Nim 19110032, Mahasiswa Politeknik Harapan Bersama Kota Tegal Prodi Sarjana Terapan Akuntansi Sektor Publik. Saya sedang melakukan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi pencegahan *fraud* yang ada di organisasi bapak/ibu. Penelitian yang saya lakukan ini sepenuhnya ditujukan untuk tugas Mata Kuliah Skripsi..

Saya sangat mengharapkan atas partisipasi dari bapak/ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini dengan memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, Adapun data diri dari responden saya rahasiakan.

Saya ucapkan terimakasih banyak atas kesediaan dan partisipasi bapak/ibu yang telah meluangkan waktunya untuk penelitian ini.

Wassalamu’alaikum Wr.Wb

Hormat Saya



Arvi Arsilla

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : (boleh tidak diisi)

Umur : < 25 Tahun 25 – 35 Tahun
 36 – 45 Tahun >46 Tahun

Pendidikan Terakhir : SMP SMA D3 D4/S1 S2

Lama Bekerja : < 1 Tahun 1 – 5 Tahun
 6 – 10 Tahun > 10 Tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda centang (√) pada alternatif jawaban yang dipilih untuk setiap pernyataan yang sesuai dengan persepsi anda.

Keterangan Alternatif Jawaban :

- 1 : Sangat Tidak Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 3 : Netral
- 4 : Setuju
- 5 : Sangat Setuju

GAYA KEPEMIMPINAN

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Pemimpin saya menunjukkan sikap yang baik dalam bertingkah laku					
2	Sikap yang dimiliki pemimpin saya baik untuk diikuti					
3	Pemimpin saya mampu memberikan motivasi dalam penyelesaian pekerjaan					
4	Pemimpin saya selalu mengingatkan untuk tidak mengambil keputusan pribadi atas pekerjaan yang dilakukan					
5	Pemimpin saya selalu menanamkan sikap kejujuran					
6	Sikap yang ditunjukkan pemimpin saya, menjadikan saya bersemangat dalam bekerja					

BUDAYA EWUH PAKEWUH

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya pernah menemui munculnya perasaan <i>ewuh pakewuh</i> (tidak enak hati) dalam hubungan kerja dengan pemimpin					
2	Saya merasa perasaan <i>ewuh pakewuh</i> (tidak enak hati) sering muncul pada situasi dan kondisi pekerjaan					
3	Saya merasa <i>ewuh pakewuh</i> (tidak enak hati) sudah menjadi pola perilaku dan membudaya					

	dalam lingkungan kerja					
4	Saya merasa <i>ewuh pakewuh</i> (tidak enak hati) muncul karena faktor perbedaan usia					
5	Saya merasa tidak enak hati (tidak enak hati) melaporkan rekan kerja saya saat melakukan kecurangan					
6	Saya merasa budaya <i>ewuh pakewuh</i> (tidak enak hati) harus tetap dipelihara/dipertahankan					
7	Saya merasa <i>ewuh pakewuh</i> (tidak enak hati) dapat muncul terhadap teman sejawat dalam hubungan kerja					
8	Saya merasa <i>ewuh pakewuh</i> (tidak enak hati) dapat mengakibatkan kinerja pegawai tidak efektif					

WHISTLEBLOWING

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Jika saya mengetahui adanya <i>fraud</i> (kecurangan) yang terjadi di perusahaan, saya akan melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> (melaporkan)					
2	Saya akan mencoba melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> (melaporkan) jika saya mengetahui adanya <i>fraud</i> (kecurangan) yang terjadi di perusahaan					
3	Saya akan melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>					

	(melaporkan) untuk mengungkapkan <i>fraud</i> (kecurangan) yang terjadi di perusahaan apabila saya mengetahuinya					
4	Jika saya menemukan bukti kecurangan, saya tidak akan mengabaikan bukti kecurangan tersebut					
5	Jika menemukan tindakan kecurangan, saya akan melaporkan kepada orang-orang yang dianggap tepat di tempat saya bekerja					
6	Jika saya menemukan tindakan kecurangan , saya akan melaporkan kepada atasan di tempat saya bekerja					
7	Jika menemukan tindakan kecurangan, saya akan melaporkan kepada pihak yang berwenang di dalam tempat saya bekerja					
8	Jika menemukan tindakan kecurangan, saya akan melaporkan kepada pihak yang berwenang di luar tempat saya bekerja					

PENCEGAHAN FRAUD

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi merupakan suatu hal yang diperbolehkan					
2	Suatu kewajiban apabila pegawai meminta imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan					
3	Diam saja adalah tindakan tepat apabila melihat seorang pegawai melakukan tindakan tidak pantas yang dapat merusak nama baik kantor					
4	Mengenakan pembayaran tambahan atas pekerjaan yang dikerjakan merupakan tindakan yang diperbolehkan oleh kantor					
5	Menerima imbalan diperbolehkan karena tidak akan merusak citra kantor ataupun citra pribadi					
6	Memanipulasi merupakan salah satu solusi agar pekerjaan dapat segera terselesaikan					

Lampiran 2 Tabulasi Data

DAFTAR IDENTITAS RESPONDEN

No.	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	25 - 40 Tahun	S1	> 5 Tahun
2	36 - 45 Tahun	D4/S1	1 - 5 Tahun
3	> 46 Tahun	SMA	> 10 Tahun
4	36 - 45 Tahun	D4/S1	> 10 Tahun
5	25 - 35 Tahun	D4/S1	1 - 5 Tahun
6	36 - 45 Tahun	S2	> 10 Tahun
7	> 46 Tahun	D4/S1	> 10 Tahun
8	36 - 45 Tahun	S2	> 10 Tahun
9	> 46 Tahun	D3	> 10 Tahun
10	25 - 35 Tahun	D3	6 - 10 Tahun
11	> 46 Tahun	D4/S1	> 10 Tahun
12	25 - 35 Tahun	D3	> 10 Tahun
13	25 - 35 Tahun	D4/S1	1 - 5 Tahun
14	36 - 45 Tahun	D4/S1	> 10 Tahun
15	> 46 Tahun	D4/S1	> 10 Tahun
16	36 - 45 Tahun	D4/S1	> 10 Tahun
17	> 46 Tahun	SMA	> 10 Tahun
18	25 - 35 Tahun	D4/S1	6 - 10 Tahun
19	36 - 45 Tahun	D4/S1	> 10 Tahun
20	25 - 35 Tahun	D4/S1	6 - 10 Tahun
21	36 - 45 Tahun	D4/S1	> 10 Tahun
22	> 46 Tahun	SMA	> 10 Tahun
23	> 46 Tahun	S2	> 10 Tahun
24	> 46 Tahun	D4/S1	> 10 Tahun
25	> 46 Tahun	SMA	> 10 Tahun
26	36 - 45 Tahun	D3	1 - 5 Tahun
27	36 - 45 Tahun	D4/S1	6 - 10 Tahun

Identitas Responden (Lanjutan)

No.	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
28	> 46 Tahun	S2	> 10 Tahun
29	> 46 Tahun	D4/S1	> 10 Tahun
30	36 - 45 Tahun	D4/S1	> 10 Tahun
31	36 - 45 Tahun	D4/S1	> 10 Tahun
32	36 - 45 Tahun	D4/S1	6 - 10 Tahun
33	25 - 35 Tahun	D4/S1	> 10 Tahun
34	25 - 35 Tahun	D3	1 - 5 Tahun
35	< 25 Tahun	D3	1 - 5 Tahun
36	< 25 Tahun	D4/S1	1 - 5 Tahun
37	< 25 Tahun	SMA	1 - 5 Tahun
38	36 - 45 Tahun	D4/S1	6 - 10 Tahun
39	< 25 Tahun	D3	1 - 5 Tahun
40	> 46 Tahun	SMA	> 10 Tahun
41	36 - 45 Tahun	D3	6 - 10 Tahun
42	> 46 Tahun	D4/S1	> 10 Tahun
43	> 46 Tahun	D4/S1	> 10 Tahun
44	36 - 45 Tahun	D4/S1	> 10 Tahun
45	25 - 35 Tahun	D4/S1	6 - 10 Tahun
46	36 - 45 Tahun	S2	1 - 5 Tahun
47	< 25 Tahun	D3	6 - 10 Tahun
48	< 25 Tahun	D3	6 - 10 Tahun
49	< 25 Tahun	D3	6 - 10 Tahun
50	36 - 45 Tahun	D3	1 - 5 Tahun
51	25 - 35 Tahun	D4/S1	1 - 5 Tahun
52	36 - 45 Tahun	D3	> 10 Tahun
53	> 46 Tahun	SMA	> 10 Tahun
54	> 46 Tahun	D4/S1	> 10 Tahun
55	36 - 45 Tahun	D4/S1	> 10 Tahun

Identitas Responden (Lanjutan)

No.	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
56	25 - 35 Tahun	D4/S1	6 - 10 Tahun
57	25 - 35 Tahun	D4/S1	1 - 5 Tahun
58	> 46 Tahun	S2	> 10 Tahun
59	25 - 35 Tahun	D3	1 - 5 Tahun
60	> 46 Tahun	D4/S1	> 10 Tahun
61	> 46 Tahun	D4/S1	> 10 Tahun
62	> 46 Tahun	D3	> 10 Tahun
63	36 - 45 Tahun	D4/S1	1 - 5 Tahun
64	36 - 45 Tahun	D4/S1	> 10 Tahun
65	> 46 Tahun	D4/S1	> 10 Tahun
66	36 - 45 Tahun	D4/S1	> 10 Tahun
67	36 - 45 Tahun	D4/S1	6 - 10 Tahun
68	25 - 35 Tahun	D4/S1	6 - 10 Tahun
69	36 - 45 Tahun	D4/S1	> 10 Tahun
70	36 - 45 Tahun	D4/S1	6 - 10 Tahun
71	25 - 35 Tahun	D4/S1	6 - 10 Tahun
72	25 - 35 Tahun	D4/S1	6 - 10 Tahun
73	25 - 35 Tahun	D4/S1	6 - 10 Tahun

JAWABAN RESPONDEN VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
5	5	5	5	5	5
5	4	3	4	4	3
5	4	3	4	5	3
4	3	4	3	3	3
4	4	5	5	5	4
4	5	4	4	5	4
4	4	3	3	5	5
4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4
4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4
5	5	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4
5	5	4	4	4	4
5	3	4	3	4	5
5	4	4	4	5	3
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5
5	4	5	4	4	4

Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (Laanjutan)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	3	3
4	4	4	5	3	3
4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	5	5
4	4	4	5	5	4
4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	1	2

Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (Laanjutan)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	5	5
3	3	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5

JAWABAN RESPONDEN VARIABEL BUDAYA EWUH PAKEWUH

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
5	4	3	5	5	3	4	4
4	4	4	4	2	2	4	2
4	3	5	4	3	4	5	3
2	3	2	2	3	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	3	2	4	3	2
3	4	4	4	2	4	4	3
4	3	3	4	3	3	3	3
4	5	4	4	2	4	4	3
4	4	4	4	3	3	4	5
3	2	1	2	2	1	3	4
3	3	4	4	3	2	3	4
4	4	4	4	3	4	4	4
3	2	2	2	2	3	3	4
2	2	2	2	2	2	2	4
2	1	1	2	1	1	2	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	5	1	1	4	5
3	2	2	2	2	2	2	4
4	5	4	5	1	1	4	5
3	2	2	2	2	2	2	4
3	3	2	2	2	2	3	3
3	3	3	4	3	3	4	4
4	2	2	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	2	3	3	3
4	4	4	4	2	2	4	5
2	2	2	2	3	2	2	1

Jawaban Responden Variabel Budaya *Ewuh Pakewuh* (Lanjutan)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
4	3	2	2	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	2	3	3	3
3	3	2	4	2	3	3	3
3	3	2	5	4	4	4	3
3	3	2	5	3	3	4	4
3	3	2	5	2	2	4	4
3	3	2	4	2	2	4	4
3	3	2	5	2	2	4	4
4	4	3	3	3	2	4	4
4	4	3	3	3	2	4	4
4	3	2	4	3	2	4	4
4	4	4	4	3	3	4	3
4	4	3	5	3	3	3	3
2	2	2	3	2	2	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	2	2	2	3
3	2	2	3	2	2	2	3
3	2	2	3	2	2	2	3
4	4	3	2	2	1	4	4
4	4	3	2	2	1	4	4
4	4	3	2	2	1	4	4
4	4	4	4	1	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	1	4	3

Jawaban Responden Variabel Budaya *Ewuh Pakewuh* (Lanjutan)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
4	3	2	4	3	3	4	4
4	3	4	4	3	4	3	4
3	3	2	3	1	3	3	4
4	4	2	2	2	3	2	4
4	3	3	3	2	3	4	3
3	4	4	4	2	3	4	3
2	2	2	2	2	2	4	4
2	2	2	2	2	2	2	4
3	4	4	4	2	4	4	3
3	2	2	2	2	3	3	4
5	4	3	5	5	3	4	4
5	4	3	5	5	3	4	4
5	4	3	5	5	3	4	4
5	4	3	5	5	3	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4
5	4	3	5	5	3	4	4

JAWABAN RESPONDEN VARIABEL *WHISTLEBLOWING*

M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
5	5	4	4	4	4	3	3
3	3	2	3	3	2	3	2
2	3	2	3	3	3	2	2
3	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	4	4	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	2
3	3	3	2	3	4	4	2
3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	2	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	1	5	5	1
4	4	5	5	5	5	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	2
5	5	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	4	5	5	5	5	2

Jawaban Responden Variabel *Whistleblowing* (Lanjutan)

M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
4	4	4	4	4	4	4	2
5	5	4	4	4	4	3	3
5	4	4	4	4	4	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	3
3	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	2	3	4	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	4	4	3	3
5	5	4	4	4	4	3	3
5	5	4	4	4	4	3	3
5	5	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3
4	5	4	4	4	4	3	3

JAWABAN RESPONDEN VARIABEL PENCEGAHAN *FRAUD*

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
5	4	1	1	1	1
2	2	3	2	2	2
2	2	3	2	2	2
3	3	3	2	3	3
2	2	2	2	3	2
1	2	2	1	1	1
3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	3	3	2	2	2
2	1	2	1	1	1
2	1	2	1	1	1
1	3	2	1	1	1
4	5	5	5	5	5
1	2	3	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1
2	2	2	1	1	1
5	1	1	1	1	1
2	2	2	1	1	1
1	1	2	1	1	1
2	3	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	1
1	2	2	1	1	1
2	2	2	2	2	2
2	2	1	1	1	1

Jawaban Responden Variabel Pencegahan *Fraud* (Lanjutan)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
2	2	2	2	3	2
2	2	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1
5	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2
2	3	2	3	3	1
2	3	2	3	3	1
2	3	2	4	4	3
2	3	2	3	3	1
2	3	2	3	3	1
1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	2
1	1	2	1	1	1
2	1	2	1	1	1
2	2	2	2	1	1
2	2	1	2	2	1
4	4	4	4	4	4
2	2	1	2	2	2
2	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	1	1
2	1	3	3	1	1

Jawaban Responden Variabel Pencegahan *Fraud* (Lanjutan)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
2	3	2	2	2	2
2	1	1	1	2	2
2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1
1	2	1	3	3	1
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2
1	2	3	1	1	1
5	4	1	1	1	1
5	4	1	1	1	1
5	4	1	1	1	1
5	4	1	1	1	1
4	4	1	1	1	1
4	4	1	1	1	2
5	4	1	1	1	1

Lampiran 3 Hasil *Output* Pengujian DataA. Uji *Outer Model*1. Hasil Uji *Covergent Validity*

	BUDAYA EWUH PAKEWUH	GAYA KEPEMIMPINAN	PENCEGAHAN FRAUD	WHISTLEBLOWING
M1				0,894
M2				0,917
M3				0,912
M4				0,823
M6				0,854
X1.1		0,818		
X1.2		0,902		
X1.3		0,792		
X1.5		0,725		
X1.6		0,835		
X2.1	0,853			
X2.2	0,823			
X2.4	0,830			
X2.5	0,727			
X2.7	0,801			
Y1			1,000	

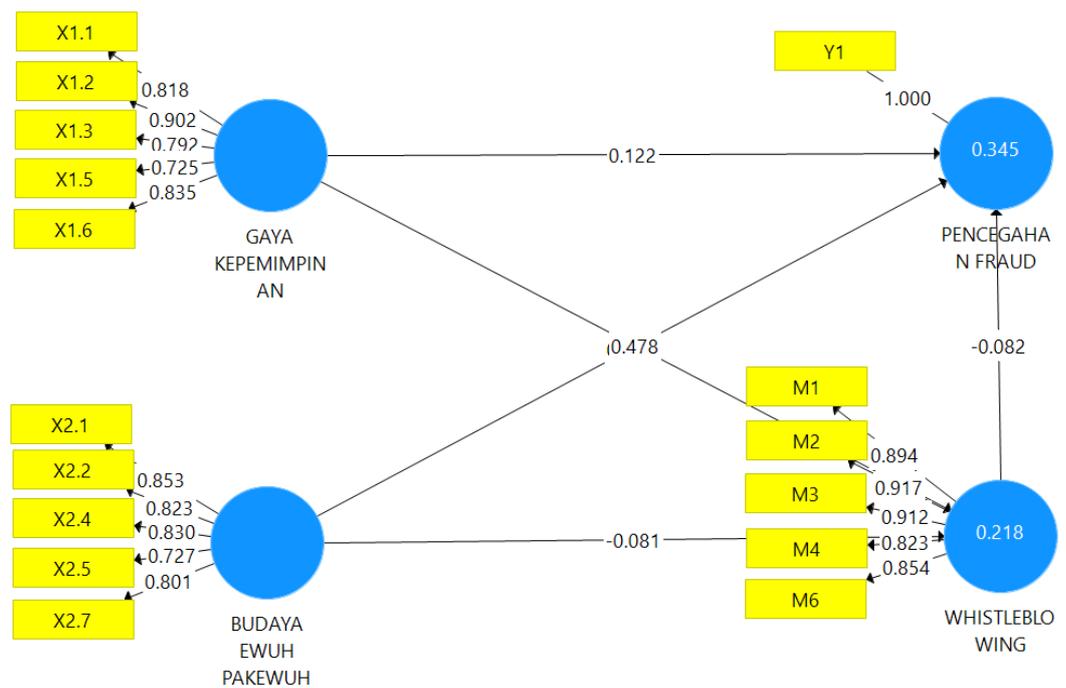
2. Hasil Uji *Discriminant Validity*

	Average Variance Extracted (AVE)
BUDAYA EWUH PAKEWUH	0,653
GAYA KEPEMIMPINAN	0,667
PENCEGAHAN FRAUD	1,000
WHISTLEBLOWING	0,776

3. Uji Reabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
BUDAYA EWUH PAKEWUH	0,867	0,904
GAYA KEPEMIMPINAN	0,879	0,909
PENCEGAHAN FRAUD	1,000	1,000
WHISTLEBLOWING	0,928	0,945

B. Uji Inner Model



1. R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
PENCEGAHAN FRAUD	0,345	0,316
WHISTLEBLOWING	0,218	0,195

2. Uji Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
BUDAYA EWUH PAKEWUH -> PENCEGAHAN FRAUD	0,552	0,552	0,077	7,160	0,000
BUDAYA EWUH PAKEWUH -> WHISTLEBLOWING	-0,081	-0,083	0,136	0,595	0,552
GAYA KEPEMIMPINAN -> PENCEGAHAN FRAUD	0,122	0,129	0,105	1,160	0,247
GAYA KEPEMIMPINAN -> WHISTLEBLOWING	0,478	0,496	0,114	4,199	0,000
WHISTLEBLOWING -> PENCEGAHAN FRAUD	-0,082	-0,089	0,121	0,673	0,501

Lampiran 4 Surat Kesepakatan Bimbingan

SURAT KESEPAKATAN BIMBINGAN SKRIPSI

Kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Pihak Pertama

Nama : Arvi Arsilla
NIM : 19110032
Program Studi : Sarjana Terapan Akuntansi Sektor Publik

Pihak Kedua

Nama : Mohammad Alfian, M.Si.,Ak
Status : Dosen Tetap
Dosen / Praktisi
NIDN : 0610108904
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
Pangkat/Golongan : III B

Pada hari ini Senin tanggal 28 November 2022 telah terjadi sebuah kesepakatan bahwa Pihak Kedua bersedia menjadi Pembimbing I/II Skripsi Pihak Pertama dengan syarat Pihak Pertama wajib melakukan bimbingan Skripsi minimal 8 kali kepada Pihak Kedua. Adapun waktu dan tempat pelaksanaan disepakati antar pihak. Demikian kesepakatan ini dibuat dengan penuh kesadaran guna kelancaran penyelesaian skripsi.

Tegal, 28 November 2022

Pihak Pertama



Arvi Arsilla

Pihak Kedua



Mohammad Alfian, M.Si.,Ak

Mengetahui

Ketua Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Sektor Publik



Mohammad Alfian, M.Si.,Ak
NIPY.02.018.366

SURAT KESEPAKATAN BIMBINGAN SKRIPSI

Kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Pihak Pertama

Nama : Arvi Arsilla
NIM : 19110032
Program Studi : Sarjana Terapan Akuntansi Sektor Publik

Pihak Kedua

Nama : Andri Widiyanto, M.Si
Status : Dosen Tetap
Dosen / Praktisi
NIDN : 0629129101
Jabatan Fungsional : Lektor
Pangkat/Golongan : III C

Pada hari ini Senin tanggal 28 November 2022 telah terjadi sebuah kesepakatan bahwa Pihak Kedua bersedia menjadi Pembimbing I/II Skripsi Pihak Pertama dengan syarat Pihak Pertama wajib melakukan bimbingan Skripsi minimal 8 kali kepada Pihak Kedua. Adapun waktu dan tempat pelaksanaan disepakati antar pihak. Demikian kesepakatan ini dibuat dengan penuh kesadaran guna kelancaran penyelesaian skripsi.

Tegal, 28 November 2022

Pihak Pertama



Arvi Arsilla

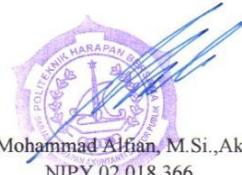
Pihak Kedua



Andri Widiyanto, M.Si

Mengetahui

Ketua Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Sektor Publik



Mohammad Alfian, M.Si.,Ak
NIPY.02.018.366

Lampiran 5 Lembar Kesempatan Bimbingan

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI



Nama : Arvi Arsilla
NIM : 19110020

Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Sektor Publik
Politeknik Harapan Bersama
Jln. Mataram No. 09 Tegal, Telp/Fax(0283) 353353



**SARJANA TERAPAN AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK
POLITEKNIK HARAPAN BERSAMA**

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Arvi Arsilla
 NIM : 19110032
 No. Ponsel : 0852-5276-3792
 Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Dan Budaya *Ewuh Pakewuh*
 Terhadap Pencegahan *Fraud* Dengan *Whistleblowing*
 Sebagai Variabel Mediasi
 Dosen Pembimbing I : Mohammad Alfian, M.Si.,Ak

No	Tanggal	Perbaikan yang perlu dilakukan	Paraf Pembimbing
1.	03 Januari 2023	- Mengajukan 3 judul skripsi	
2.	20 Januari 2023	- Menentukan judul yang fix untuk skripsi	
3.	22 Januari 2023	- Menentukan objek penelitian	
4.	30 Januari 2023	- Revisi latar belakang	
5.	01 Februari 2023	- Bab I	
6.	02 Februari 2023	- Bab II dan Bab III	
7.	13 Februari 2023	- Revisi Bab II dan Bab III	

8.	15 Mei 2023	- Bab <u>IV</u> dan Bab <u>V</u>	
9.	19 Juni 2023	- Revisi Sistematika penulisan skripsi	
10.	13 Juli 2023	- AEC skripsi	

Tegal, 13 Juli 2023
Dosen Pembimbing I



Mohammad Alfian, M.Si., Ak
NIPY. 02.018.366



**SARJANA TERAPAN AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK
POLITEKNIK HARAPAN BERSAMA**

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Arvi Arsilla
 NIM : 19110032
 No. Ponsel : 0852-5276-3792
 Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Dan Budaya *Ewuh Pakewuh*
 Terhadap Pencegahan *Fraud* Dengan *Whistleblowing*
 Sebagai Variabel Mediasi
 Dosen Pembimbing II : Andri Widiyanto M.Si

No	Tanggal	Perbaikan yang perlu dilakukan	Paraf Pembimbing
1.	08 Januari 2023	- Mengajukan 2 judul skripsi	
2.	20 Januari 2023	- Menentukan judul yang fix untuk skripsi	
3.	22 Januari 2023	- Menentukan objek penelitian	
4.	27 Januari 2023 & 09 Februari 2023	- Revisi proposal skripsi	
5.	13 Juli 2023	- Revisi skripsi	
6.	13 Juli 2023	acc skripsi step 4/ diujikan.	

Tegal, 13 juli 2023
Dosen Pembimbing II



Andri Widianto M.Si
NIPY. 04.015.212

Lampiran 6 Surat Keterangan Uji Plagiasi



POLITEKNIK HARAPAN BERSAMA
The First Vocational Campus

UPT Perpustakaan & Penerbitan

SURAT KETERANGAN HASIL UJI PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini^{*)}:

Nama : Achmad Sofedin.
NIPY : 03.020.441
Jabatan : Pustakawan

Menerangkan bahwa Laporan Tugas Akhir^{**)}:

Judul : Gaya Kepemimpinan Dan Budaya *Ewuh Pakewuh* Terhadap Pencegahan
Fraud Dengan *Whistleblowing* Sebagai Variabel Mediasi

yang ditulis oleh:

Nama Mahasiswa : Arvi Arsilla
NIM : 19110032
Email : arsillaarv1@gmail.com

Telah dilakukan uji kesamaan (uji similarity) / uji plagiasi dengan hasil indikasi similaritas 30 %
Demikian keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Tegal, 15 September 2023
Petugas Perpustakaan
Politeknik Harapan Bersama,

Achmad Sofedin

Keterangan:

- ^{*)} Diisi oleh Petugas Perpustakaan Poltek Harber
- ^{**)} Diisi dengan pengetikan langsung oleh mahasiswa