

Kepada
Yth./ Bapak/Ibu/Sdr/i
Pegawai Bagian Keuangan/ Akuntansi
Universitas Sriwijaya

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana terapan, saya Albertus Robin Sihotang (061440510837) mahasiswa Jurusan Akuntansi Prodi Akuntansi Sektor Publik Politeknik Negeri Sriwijaya. Mohon ketersediaan Bapak/Ibu/Sdr/i sekalian untuk mengisi kuesioner ini sebagai data atas penelitian saya. Penelitian saya berjudul **“Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan *Fraud* di Universitas Sriwijaya”**.

Mengingat hasil jawaban kuesioner Bapak/Ibu/Sdr/i menjadi sumber data bagi penelitian saya, maka diharapkan Bapak/Ibu/Sdr/i dapat mengisi kuesioner dengan jujur, sesuai dengan keadaan sebenarnya. Perlu saya sampaikan bahwa data pribadi yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya dan kuesioner ini tidak berkaitan dengan karier ataupun penilaian atasan Bapak/Ibu/Saudara/i. Data atau informasi hanya digunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata.

Saya ucapkan terimakasih atas bantuan, partisipasi dan kerjasama yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan.

Hormat saya,

Albertus Robin Sihotang

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

1. Isilah data responden pada tempat yang telah disediakan.
2. Berilah jawaban untuk setiap nomor kuesioner dengan memberi tanda *check list* (✓) pada kolom yang disediakan.

| Pilihan Jawaban | Keterangan |
|-----------------|---------------------|
| SS | Sangat Setuju |
| S | Setuju |
| N | Netral |
| TS | Tidak Setuju |
| STS | Sangat Tidak Setuju |

Identitas Responden :

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja :

1. Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System*

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

Pihak yang mengelola *whistleblowing system* adalah pihak yang independen atau tidak gampang terpengaruh oleh siapapun. Petugas inilah yang memverifikasi dan menindaklanjuti laporan pelanggaran yang dilaporkan oleh karyawan. Karyawan akan selalu mendapatkan informasi dari petugas mengenai sejauh mana penanganan dan tindak lanjut laporan pelanggaran yang ia laporkan.

Setelah menerapkan *whistleblowing system*, perusahaan harus melakukan pelatihan secara berkala kepada seluruh karyawan. Hal ini dilakukan agar *whistleblowing system* dapat berjalan efektif dan berkelanjutan.

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

| No | Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| Aspek Struktural | | | | | | |
| 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> harusnya dikelola oleh petugas khusus yang independen | | | | | |
| Aspek Operasional | | | | | | |
| 4 | Saya setuju para kepala bagian khususnya bagian keuangan ikut terlibat dalam penerapan <i>Whistleblowing system</i> | | | | | |
| 5 | Saya akan menggunakan nama samara/anonym jika melaporkan suatu pelanggaran atau kecurangan | | | | | |
| 6 | Saya berani melaporkan tindak pelanggaran karena ada kekebalan atas sanksi administratif | | | | | |
| 7 | Saya merasa 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 | | | | | |
| Aspek Perawatan | | | | | | |
| 10 | Evaluasi dan perbaikan harus senantiasa terus dilakukan tempat saya bekerja untuk meningkatkan efektivitas program <i>Whistleblowing system</i> | | | | | |

2. Moralitas Individu

Untuk jawaban nomor 1 sampai dengan 6 dihalaman berikut Bapak/Ibu diberikan kasus yang tidak terjadi sebenarnya. Berikan jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling sukai.

Tiga bulan yang lalu Amir Mandala, AK, pindah dari dinas Perhubungan Ke Dinas Pekerjaan Umum. Tapi tetap sebagai staf akuntansi. Selama tiga tahun Laporan Keuangan di Dinas Pekerjaan Umum diaudit oleh BPK. Hasil audit selalu memberikan opini Wajar Tanpa Pengecuaian (WTP). Selama tiga bulan bekerja di Dinas Pekerjaan Umum, Laporan Realisasi Anggaran (LRA) belum memperlihatkan keadaan yang sebenarnya. Masih terdapat beberapa program yang tidak jalan, sehingga menunjukkan bahwa pemerintah telah memenuhi batas anggaran tapi program pembangunan belum sepenuhnya berjalan. Mengetahui hal ini Amir Mandala, AK menyampaikan permasalahan tersebut kepada pimpinannya. Namun pimpinannya meminta kepada Amir Mandala, AK untuk tidak mengubah proses penyusunan Laporan Realisasi Anggaran yang telah berjalan. Amir Mandala, AK diminta untuk menyelesaikan Laporan Realisasi Anggaran tersebut dengan tetap menunjukkan bahwa Laporan Realisasi Anggaran telah digunakan dengan sebaiknya dan pembangunan-pembangunan telah dilakukan dengan semestinya. Pimpinan juga menyatakan akan memberikan bonus pada Amir Mandala, AK serta janji untuk dipromosikan. Amir Mandala,

AK menyarankan agar pimpinannya memepertimbangkan untuk menunjukan gambaran kegiatan pembangunan yang teah tercapai, dan agar tidak terkena sanksi Undang-Undang, termasuk agar mempertimbangkan prinsip kesejahteraan masyarakat, serta tidak merugikan para pegawai lainnya.

Nilailah keputusan pimpinan tempat Bapak/Ibu bekerja bila kondisi yang dihadapi oleh Amir Mandala, AK terjadi di SKPD tempat Bapak/Ibu bekerja.

| No | Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 1 | Pimpinan SKPD tetap menyelesaikan Laporan Realisasi Anggaran seperti periode yang lalu untuk kepentingannya | | | | | |
| 2 | Pimpinan SKPD memberikan bonus pada staf akuntansinya karena telah patuh | | | | | |
| 3 | Pimpinan SKPD tetap menyusun Laporan Realisasi Anggaran seperti periode yang lalu agar kinerjanya bagus dan terlihat baik | | | | | |
| 4 | Pimpinan SKPD Menyusun Laporan Realisasi Anggaran seperti periode yang lalu, karena sudah menjadi kelaziman di SKPD nya | | | | | |
| 5 | Pimpinan SKPD Menyusun Laporan Realisasi Anggaran seperti yang sebenarnya, karena pimpinan takut terkena sanksi Undang-Undang | | | | | |
| 6 | Pimpinan SKPD menyusun Laporan Realisasi Anggaran seperti kondisi yang sebenarnya demi mempertimbangkan prinsip kesejahteraan masyarakat serta tidak merugikan pemerintahan | | | | | |

3. Pencegahan Fraud

| No | Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| <i>Good Recruitment Procedures</i> | | | | | | |
| 1 | Instansi melakukan seleksi yang ketat dan efektif pada proses penerimaan karyawan | | | | | |
| 2 | Instansi melakukan pengecekan latar belakang karyawan sebelum dipekerjakan atau dipromosikan untuk menduduki suatu jabatan | | | | | |
| 3 | Instansi melakukan evaluasi kontribusi karyawan dalam mengembangkan lingkungan kerja yang positif sesuai dengan nilai-nilai instansi | | | | | |
| <i>Independent Checks Over Work</i> | | | | | | |
| 4 | Penilaian resiko terjadinya kecurangan oleh bagian yang terkait dengan bidang akuntansi dilakukan dari waktu ke waktu | | | | | |
| <i>Reguler Staff Meeting</i> | | | | | | |
| 5 | Instansi menerapkan sanksi untuk meminimalisir penyimpangan yang terjadi di perusahaan | | | | | |
| 6 | Anggota organisasi pada perusahaan bekerja sama dengan baik guna mensejahterakan perusahaan | | | | | |

| | | | | | | |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 7 | Instansi mampu menegaskan kepada seluruh karyawan untuk menjalankan tugas sebaik mungkin untuk melatih etika yang baik pada jiwa selaku karyawan | | | | | |
| <i>An Employee Code of Conduct</i> | | | | | | |
| 8 | Instansi memberlakukan aturan perilaku untuk membangun budaya jujur dan terbuka di dalam perusahaan | | | | | |
| 9 | Perusahaan memberlakukan kode etik di lingkungan karyawan untuk membangun budaya jujur dan keterbukaan karyawan di dalam perusahaan | | | | | |
| 10 | Perusahaan memberlakukan sanksi atas pelanggaran terhadap aturan perilaku kode etik yang ada di perusahaan | | | | | |
| <i>Good Communication</i> | | | | | | |
| 11 | Instansi memiliki sikap tanggap terhadap segala sesuatu yang terjadi di perusahaan | | | | | |
| 12 | Nilai-nilai yang dianut oleh instansi mampu menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk mengarahkan tindakan mereka | | | | | |
| 13 | Instansi membentuk sebuah tim untuk mencapai tujuan yang ditentukan bersama oleh sekelompok orang dalam organisasi | | | | | |

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Variabel

1. Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System*

| | | Correlations | | | | | | | | | | |
|-----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------|
| | | WBS1 | WBS2 | WBS3 | WBS4 | WBS5 | WBS6 | WBS7 | WBS8 | WBS9 | WBS10 | skortotal |
| WBS1 | Pearson Correlation | 1 | ,539** | ,595** | ,745** | ,531** | ,566** | ,745** | ,519** | ,610** | ,663** | ,824** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,001 | ,000 | ,000 | ,002 | ,001 | ,000 | ,002 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| WBS2 | Pearson Correlation | ,539** | 1 | ,882** | ,539** | ,563** | ,814** | ,539** | ,476** | ,089 | ,447* | ,727** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | | ,000 | ,001 | ,001 | ,000 | ,001 | ,006 | ,629 | ,010 | ,000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| WBS3 | Pearson Correlation | ,595** | ,882** | 1 | ,629** | ,666** | ,813** | ,629** | ,463** | ,168 | ,507** | ,785** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,008 | ,359 | ,003 | ,000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| WBS4 | Pearson Correlation | ,745** | ,539** | ,629** | 1 | ,683** | ,718** | ,855** | ,461** | ,634** | ,905** | ,904** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,008 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| WBS5 | Pearson Correlation | ,531** | ,563** | ,666** | ,683** | 1 | ,838** | ,683** | ,336 | ,230 | ,553** | ,754** |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | ,001 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,060 | ,206 | ,001 | ,000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| WBS6 | Pearson Correlation | ,566** | ,814** | ,813** | ,718** | ,838** | 1 | ,718** | ,468** | ,172 | ,588** | ,829** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,007 | ,346 | ,000 | ,000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| WBS7 | Pearson Correlation | ,745** | ,539** | ,629** | ,855** | ,683** | ,718** | 1 | ,554** | ,634** | ,784** | ,904** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| WBS8 | Pearson Correlation | ,519** | ,476** | ,463** | ,461** | ,336 | ,468** | ,554** | 1 | ,418* | ,445* | ,680** |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | ,006 | ,008 | ,008 | ,060 | ,007 | ,001 | | ,017 | ,011 | ,000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| WBS9 | Pearson Correlation | ,610** | ,089 | ,168 | ,634** | ,230 | ,172 | ,634** | ,418* | 1 | ,754** | ,627** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,629 | ,359 | ,000 | ,206 | ,346 | ,000 | ,017 | | ,000 | ,000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| WBS10 | Pearson Correlation | ,663** | ,447* | ,507** | ,905** | ,553** | ,588** | ,784** | ,445* | ,754** | 1 | ,849** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,010 | ,003 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,011 | ,000 | | ,000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| skortotal | Pearson Correlation | ,824** | ,727** | ,785** | ,904** | ,754** | ,829** | ,904** | ,680** | ,627** | ,849** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |

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

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

2. Hasil Uji Validitas Variabel Moralitas Individu

Correlations

| | | MI1 | MI2 | MI3 | MI4 | MI5 | MI6 | skortotal |
|-----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------|
| MI1 | Pearson Correlation | 1 | ,291 | ,353* | ,018 | ,186 | ,039 | ,480** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,107 | ,048 | ,921 | ,309 | ,834 | ,005 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| MI2 | Pearson Correlation | ,291 | 1 | ,137 | -,108 | ,202 | ,350* | ,492** |
| | Sig. (2-tailed) | ,107 | | ,454 | ,556 | ,267 | ,050 | ,004 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| MI3 | Pearson Correlation | ,353* | ,137 | 1 | ,420* | ,413* | ,298 | ,714** |
| | Sig. (2-tailed) | ,048 | ,454 | | ,017 | ,019 | ,098 | ,000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| MI4 | Pearson Correlation | ,018 | -,108 | ,420* | 1 | ,401* | ,350* | ,566** |
| | Sig. (2-tailed) | ,921 | ,556 | ,017 | | ,023 | ,049 | ,001 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| MI5 | Pearson Correlation | ,186 | ,202 | ,413* | ,401* | 1 | ,421* | ,725** |
| | Sig. (2-tailed) | ,309 | ,267 | ,019 | ,023 | | ,016 | ,000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| MI6 | Pearson Correlation | ,039 | ,350* | ,298 | ,350* | ,421* | 1 | ,697** |
| | Sig. (2-tailed) | ,834 | ,050 | ,098 | ,049 | ,016 | | ,000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| skortotal | Pearson Correlation | ,480** | ,492** | ,714** | ,566** | ,725** | ,697** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,005 | ,004 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |

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

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

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| PF8 | Pearson Correlation | ,615** | ,674** | ,721** | ,734** | ,564** | ,679** | ,799** | 1 | ,106 | ,037 | ,136 | ,077 | ,251 | ,751** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | | ,564 | ,841 | ,458 | ,674 | ,165 | ,000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| PF9 | Pearson Correlation | ,232 | ,163 | ,203 | ,148 | ,131 | -,013 | ,079 | ,106 | 1 | ,832** | ,910** | ,911** | ,678** | ,550** |
| | Sig. (2-tailed) | ,201 | ,371 | ,266 | ,418 | ,474 | ,945 | ,668 | ,564 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| PF10 | Pearson Correlation | ,113 | ,083 | ,128 | ,174 | ,138 | -,040 | ,131 | ,037 | ,832** | 1 | ,903** | ,867** | ,838** | ,524** |
| | Sig. (2-tailed) | ,539 | ,650 | ,487 | ,341 | ,452 | ,828 | ,474 | ,841 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,002 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| PF11 | Pearson Correlation | ,182 | ,130 | ,173 | ,205 | ,187 | ,027 | ,149 | ,136 | ,910** | ,903** | 1 | ,929** | ,733** | ,581** |
| | Sig. (2-tailed) | ,320 | ,479 | ,343 | ,260 | ,305 | ,882 | ,416 | ,458 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| PF12 | Pearson Correlation | ,067 | ,028 | ,049 | ,074 | ,196 | -,067 | ,130 | ,077 | ,911** | ,867** | ,929** | 1 | ,679** | ,501** |
| | Sig. (2-tailed) | ,717 | ,877 | ,788 | ,686 | ,283 | ,715 | ,478 | ,674 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,003 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| PF13 | Pearson Correlation | ,301 | ,243 | ,308 | ,341 | ,230 | ,156 | ,311 | ,251 | ,678** | ,838** | ,733** | ,679** | 1 | ,632** |
| | Sig. (2-tailed) | ,094 | ,181 | ,087 | ,056 | ,205 | ,394 | ,083 | ,165 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| skortotal | Pearson Correlation | ,787** | ,802** | ,842** | ,847** | ,737** | ,669** | ,785** | ,751** | ,550** | ,524** | ,581** | ,501** | ,632** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,002 | ,000 | ,003 | ,000 | |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |

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

Lampiran 7. Data Hasil Penelitian

1. Skor Butir Kuesioner Variabel Persepsi Karyawan Mengenai

Whistleblowing System

| No | Persepsi Mengenai <i>Whistleblowing System</i> | | | | | | | | | | Total Skor |
|----|------------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|------------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 42 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 41 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 40 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 48 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 43 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 38 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 17 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 47 |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 38 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 26 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 45 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 43 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 38 |

2. Butir Kuesioner Variabel Moralitas Individu

| No | Moralitas Individu | | | | | | Skor Total |
|----|--------------------|----|----|----|----|----|------------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 22 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 17 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 21 |
| 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 6 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 14 |
| 7 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 |
| 8 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 16 |
| 9 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 17 |
| 10 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 16 |
| 11 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 17 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 13 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 14 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 24 |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 16 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 22 |
| 17 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 15 |
| 18 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 19 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 16 |
| 20 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 21 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 15 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 24 |
| 23 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 19 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 26 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | 2 | 18 |
| 27 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 15 |
| 28 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 21 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 30 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 20 |
| 31 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 15 |
| 32 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 19 |

