

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Pawiyatan Luhur IV/1 Bendan Duwur Semarang 50234
Telp. (024) 8441555,8505003 (ext.1461,1462), Fax.(024) 8445265
e-mail: lppm@unika.ac.id, lppm.unikasmg@gmail.com
http://www.unika.ac.id



SURAT TUGAS

Nomor : 01289/H.2/ST.LPPM/VII/2022

Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Katolik Soegijapranata Semarang dengan ini memberi tugas kepada :

- Nama : Dr. Theresia Dwi Hastuti, S.E.,M.Si (Ketua)
Dr. Kristiana Haryanti, M.Si (Anggota)
Agustina Eva Maria Soekesi, SE., MM (Anggota)
- Status : Dosen Tetap Universitas Katolik Soegijapranata
- Tugas : Penelitian Kemdikbud Ristek tahun anggaran 2022 Skim PDUPT dengan judul **“Pengembangan Model “continuity planning triangle for Family Business” pada Usaha Kecil Menengah sebagai pilar Perekonomian Menuju Bisnis yang Berkelanjutan”**
- Waktu : 17 Maret-20 November 2022
- Penyelenggara : Kemdikbud Ristek
- Lain-lain : Harap melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab serta memberikan laporan setelah selesai melaksanakan tugas.

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Semarang, 28 Juli 2022
Kepala LPPM

Dr. Y. Trihoni Nalesti Dewi, SH.,M.Hum



PROTEKSI ISI LAPORAN AKHIR PENELITIAN

Dilarang menyalin, menyimpan, memperbanyak sebagian atau seluruh isi laporan ini dalam bentuk apapun kecuali oleh peneliti dan pengelola administrasi penelitian

LAPORAN AKHIR PENELITIAN MULTI TAHUN

ID Proposal: 6535f54c-19c5-445b-a5c5-e1a49458de54
Laporan Akhir Penelitian: tahun ke-1 dari 3 tahun

1. IDENTITAS PENELITIAN

A. JUDUL PENELITIAN

Pengembangan Model “continuity planning triangle for Family Business” pada Usaha Kecil Menengah sebagai pilar Perekonomian Menuju Bisnis yang Berkelanjutan

B. BIDANG, TEMA, TOPIK, DAN RUMPUN BIDANG ILMU

Bidang Fokus RIRN / Bidang Unggulan Perguruan Tinggi	Tema	Topik (jika ada)	Rumpun Bidang Ilmu
Pengembangan Industri Kreatif dan UMKM	-	Pengembangan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM)	Akuntansi

C. KATEGORI, SKEMA, SBK, TARGET TKT DAN LAMA PENELITIAN

Kategori (Kompetitif Nasional/ Desentralisasi/ Penugasan)	Skema Penelitian	Strata (Dasar/ Terapan/ Pengembangan)	SBK (Dasar, Terapan, Pengembangan)	Target Akhir TKT	Lama Penelitian (Tahun)
Penelitian Desentralisasi	Penelitian Dasar Unggulan Perguruan Tinggi	SBK Riset Dasar	SBK Riset Dasar	3	3

2. IDENTITAS PENGUSUL

Nama, Peran	Perguruan Tinggi/ Institusi	Program Studi/ Bagian	Bidang Tugas	ID Sinta	H-Index
THERESIA DWI HASTUTI Ketua Pengusul	Universitas Katolik Soegijapranata	Akuntansi		6011200	1
Dr. Dra KRISTIANA HARYANTI M.Si Anggota Pengusul 1	Universitas Katolik Soegijapranata	Psikologi	analisis family business dalam berbagai aspek	6030368	0
Dra AGUSTINE EVA MARIA SOEKESI S.E., M.M. Anggota Pengusul 2	Universitas Katolik Soegijapranata	Manajemen	menelaah balanced scorecard	6183635	0

3. MITRA KERJASAMA PENELITIAN (JIKA ADA)

Pelaksanaan penelitian dapat melibatkan mitra kerjasama, yaitu mitra kerjasama dalam melaksanakan penelitian, mitra sebagai calon pengguna hasil penelitian, atau mitra investor

Mitra	Nama Mitra
-------	------------

4. LUARAN DAN TARGET CAPAIAN

Luaran Wajib

Tahun Luaran	Jenis Luaran	Status target capaian (<i>accepted, published, terdaftar atau granted, atau status lainnya</i>)	Keterangan (<i>url dan nama jurnal, penerbit, url paten, keterangan sejenis lainnya</i>)
1	Artikel pada Conference/Seminar Internasional di Pengindeks Bereputasi	Terbit dalam Prosiding	esteem
1	Artikel pada Conference/Seminar Internasional di Pengindeks Bereputasi	Terbit dalam Prosiding	omeaconf
1	Artikel pada Conference/Seminar Internasional di Pengindeks Bereputasi	Terbit dalam Prosiding	SSBRN

Luaran Tambahan

Tahun Luaran	Jenis Luaran	Status target capaian (<i>accepted, published, terdaftar atau granted, atau status lainnya</i>)	Keterangan (<i>url dan nama jurnal, penerbit, url paten, keterangan sejenis lainnya</i>)
1	Policy brief, rekomendasi kebijakan, atau model kebijakan strategis	Tersedia	

5. ANGGARAN

Rencana anggaran biaya penelitian mengacu pada PMK yang berlaku dengan besaran minimum dan maksimum sebagaimana diatur pada buku Panduan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Edisi 12.

Total RAB 3 Tahun Rp. 282,450,000

Tahun 1 Total Rp. 90,535,000

Jenis Pembelanjaan	Item	Satuan	Vol.	Biaya Satuan	Total
Analisis Data	HR Pengolah Data	P (penelitian)	3	1,500,000	4,500,000
Analisis Data	Biaya analisis sampel	Unit	3	1,500,000	4,500,000
Analisis Data	Transport Lokal	OK (kali)	18	150,000	2,700,000
Analisis Data	Biaya konsumsi rapat	OH	18	50,000	900,000
Bahan	ATK	Paket	3	500,000	1,500,000
Bahan	Bahan Penelitian (Habis Pakai)	Unit	100	100,000	10,000,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Publikasi artikel di Jurnal Internasional	Paket	1	1,000,000	1,000,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya penyusunan buku termasuk book chapter	Paket	1	10,000,000	10,000,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya seminar nasional	Paket	3	1,500,000	4,500,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya seminar internasional	Paket	3	3,500,000	10,500,000
Pengumpulan Data	HR Pembantu Peneliti	OJ	2	750,000	1,500,000
Pengumpulan Data	HR Petugas Survei	OH/OR	3	750,000	2,250,000
Pengumpulan Data	Penginapan	OH	6	750,000	4,500,000

Jenis Pembelanjaan	Item	Satuan	Vol.	Biaya Satuan	Total
Pengumpulan Data	Uang harian rapat di luar kantor	OH	6	500,000	3,000,000
Pengumpulan Data	Transport	OK (kali)	10	250,000	2,500,000
Pengumpulan Data	Uang harian rapat di dalam kantor	OH	10	350,000	3,500,000
Pengumpulan Data	FGD persiapan penelitian	Paket	75	100,000	7,500,000
Pengumpulan Data	Biaya konsumsi	OH	100	50,000	5,000,000
Sewa Peralatan	Ruang penunjang penelitian	Unit	3	2,050,000	6,150,000
Sewa Peralatan	Transport penelitian	OK (kali)	10	453,500	4,535,000

Tahun 2 Total Rp. 99,120,000

Jenis Pembelanjaan	Item	Satuan	Vol.	Biaya Satuan	Total
Analisis Data	HR Pengolah Data	P (penelitian)	3	1,500,000	4,500,000
Analisis Data	Biaya analisis sampel	Unit	3	1,500,000	4,500,000
Analisis Data	Transport Lokal	OK (kali)	20	150,000	3,000,000
Analisis Data	Biaya konsumsi rapat	OH	20	68,500	1,370,000
Bahan	ATK	Paket	3	500,000	1,500,000
Bahan	Bahan Penelitian (Habis Pakai)	Unit	100	130,000	13,000,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Publikasi artikel di Jurnal Internasional	Paket	1	7,500,000	7,500,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Luaran KI (paten, hak cipta dll)	Paket	1	1,000,000	1,000,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya seminar nasional	Paket	3	2,000,000	6,000,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya seminar internasional	Paket	3	3,500,000	10,500,000
Pengumpulan Data	HR Pembantu Peneliti	OJ	2	750,000	1,500,000
Pengumpulan Data	HR Petugas Survei	OH/OR	3	750,000	2,250,000
Pengumpulan Data	Penginapan	OH	6	750,000	4,500,000
Pengumpulan Data	Uang harian rapat di luar kantor	OH	6	500,000	3,000,000
Pengumpulan Data	Transport	OK (kali)	10	250,000	2,500,000
Pengumpulan Data	Uang harian rapat di dalam kantor	OH	10	350,000	3,500,000
Pengumpulan Data	FGD persiapan penelitian	Paket	75	100,000	7,500,000
Pengumpulan Data	Biaya konsumsi	OH	100	50,000	5,000,000
Sewa Peralatan	Ruang penunjang penelitian	Unit	3	2,500,000	7,500,000
Sewa Peralatan	Transport penelitian	OK (kali)	18	500,000	9,000,000

Tahun 3 Total Rp. 92,795,000

Jenis Pembelanjaan	Item	Satuan	Vol.	Biaya Satuan	Total
Analisis Data	HR Pengolah Data	P (penelitian)	3	1,000,000	3,000,000
Analisis Data	Biaya analisis sampel	Unit	3	1,500,000	4,500,000
Analisis Data	Transport Lokal	OK (kali)	20	150,000	3,000,000
Analisis Data	Biaya konsumsi rapat	OH	20	50,000	1,000,000
Bahan	ATK	Paket	3	500,000	1,500,000
Bahan	Bahan Penelitian (Habis Pakai)	Unit	100	125,000	12,500,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya seminar nasional	Paket	1	2,015,000	2,015,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Publikasi artikel di Jurnal Internasional	Paket	1	7,500,000	7,500,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Luaran KI (paten, hak cipta dll)	Paket	1	1,000,000	1,000,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya penyusunan buku termasuk book chapter	Paket	1	10,000,000	10,000,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya seminar internasional	Paket	2	4,015,000	8,030,000
Pengumpulan Data	HR Pembantu Peneliti	OJ	2	750,000	1,500,000
Pengumpulan Data	HR Petugas Survei	OH/OR	3	750,000	2,250,000
Pengumpulan Data	Penginapan	OH	6	750,000	4,500,000
Pengumpulan Data	Uang harian rapat di luar kantor	OH	6	500,000	3,000,000
Pengumpulan Data	Transport	OK (kali)	10	250,000	2,500,000
Pengumpulan Data	Uang harian rapat di dalam kantor	OH	10	350,000	3,500,000
Pengumpulan Data	FGD persiapan penelitian	Paket	75	100,000	7,500,000
Pengumpulan Data	Biaya konsumsi	OH	100	50,000	5,000,000
Sewa Peralatan	Ruang penunjang penelitian	Unit	2	2,000,000	4,000,000
Sewa Peralatan	Transport penelitian	OK (kali)	10	500,000	5,000,000

6. HASIL PENELITIAN

A. RINGKASAN: Tuliskan secara ringkas latar belakang penelitian, tujuan dan tahapan metode penelitian, luaran yang ditargetkan, serta uraian TKT penelitian.

Bisnis keluarga saat ini terus berkembang dikota-kota besar maupun di pedesaan diseluruh Indonesia sejalan dengan perkembangan dunia usaha dan persaingan global. Bisnis keluarga dari tahun ketahun juga terus meningkat seiring dengan perhatian pemerintah terhadap UKM-UKM yang berkembang dimasyarakat. Kontribusi bisnis keluarga di Indonesia cukup signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat. UKM-UKM berkembang menjadi bisnis keluarga yang menjamur dimana-mana. Dalam sejarah perkembangan bisnis keluarga, siklus hidup yang dilalui beragam sesuai dengan dinamika dalam bisnis keluarga itu sendiri. Dari berbagai dinamika bisnis keluarga dapat ditelusur berbagai aspek yang mempengaruhi tumbuh kembang bisnis tersebut sampai bisa menjadi besar atau justru akan runtuh pada generasi berikutnya. Dalam perencanaan jangka panjang perusahaan keluarga, ada pendekatan pengembangan perusahaan yang dikenal dengan nama continuity planning triangle. Komponen continuity planning triangle terdiri dari perencanaan suksesi kepemimpinan (leadership and ownership succession planning), perencanaan keuangan dan kekayaan keluarga dan perencanaan strategis perusahaan

(business strategy planning).

Penelitian ini akan mengembangkan konsep dasar penelitian tentang continuity planning triagle dengan menambahkan beberapa variable lain yang menjadi kunci suksesnya perusahaan keluarga meliputi: (1) penerapan good corporate govenance; (2) kecukupan pendanaan (funding); (3) kerjasama antar staf dalam bisnis (management team); (4) pelaksanaan program yang baik (good execution) dan (5) waktu yang tepat (timing). Penelitian ini akan dilakukan terhadap bisnis keluarga pada UKM batik , yang diharapkan dapat menjadi pengembangan secara komprehensif atas bisnis keluarga.

B. KATA KUNCI: Tuliskan maksimal 5 kata kunci.

bisnis keluarga. continuity planning triagle, good corporate governance, pengelolaan bisnis

Pengisian poin C sampai dengan poin H mengikuti template berikut dan tidak dibatasi jumlah kata atau halaman namun disarankan ringkas mungkin. Dilarang menghapus/memodifikasi template ataupun menghapus penjelasan di setiap poin.

C. HASIL PELAKSANAAN PENELITIAN: Tuliskan secara ringkas hasil pelaksanaan penelitian yang telah dicapai sesuai tahun pelaksanaan penelitian. Penyajian dapat berupa data, hasil analisis, dan capaian luaran (wajib dan atau tambahan). Seluruh hasil atau capaian yang dilaporkan harus berkaitan dengan tahapan pelaksanaan penelitian sebagaimana direncanakan pada proposal. Penyajian data dapat berupa gambar, tabel, grafik, dan sejenisnya, serta analisis didukung dengan sumber pustaka primer yang relevan dan terkini.

Pengisian poin C sampai dengan poin H mengikuti template berikut dan tidak dibatasi jumlah kata atau halaman namun disarankan ringkas mungkin. Dilarang menghapus/memodifikasi template ataupun menghapus penjelasan di setiap poin.

C. HASIL PELAKSANAAN PENELITIAN: Tuliskan secara ringkas hasil pelaksanaan penelitian yang telah dicapai sesuai tahun pelaksanaan penelitian. Penyajian meliputi data, hasil analisis, dan capaian luaran (wajib dan atau tambahan). Seluruh hasil atau capaian yang dilaporkan harus berkaitan dengan tahapan pelaksanaan penelitian sebagaimana direncanakan pada proposal. Penyajian data dapat berupa gambar, tabel, grafik, dan sejenisnya, serta analisis didukung dengan sumber pustaka primer yang relevan dan terkini.

Hasil penelitian ini adalah pengujian terhadap factor-faktor *Continuing Planning Triangle* yang mempengaruhi kinerja keuangan *family Businesses*. Pengujian yang dilakukan meliputi pengujian validitas dan reliabilitas, pengujian asumsi klasik dan pengujian model serta pengujian hipotesis.

Berikut ini adalah hasil pengujian tersebut:

A. Validity and Reliability

Table 1
Validity and Reliability

variable	N	validity			reliability	
		r hitung	r tabel	conclusion	value	conclusion
Leadership succession	63	0.490-0.815	0.254	Valid	0.887	reliable
Ownership succession	63	0.549-0.716	0.254	Valid	0.884	reliable
Planned succession	63	0.314-0.654	0.254	Valid	0.832	reliable
Personal value	63	0,349-0.705	0.254	Valid	0.826	reliable

Sumber: data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1, semua item angket dari masing-masing variabel telah diuji validitasnya, dan menunjukkan validitasnya, dengan membandingkan r hitung dan r tabel, serta hasil uji reliabilitas variabel menunjukkan hasil semua reliabel. dengan peringkat di atas 0,8. Kepemimpinan Suksesi memiliki 9 item pertanyaan, kepemilikan suksesi memiliki 8 item pertanyaan, suksesi terencana dan nilai pribadi masing-masing memiliki 10 item pertanyaan.

Statistic Descriptive dan distribusi frekuensi variable penelitian

Table 2.
Statistic Descriptive

Variable	theoretical range	Actual range	average	category			category
				low	medium	high	
Succession Leadership	9-45	9-45	44.444	9 -21	22 -34	34 -45	High
Succession ownership	8-40	8-37	25.2063	8 -18.67	18.7-29.34	29.35-40	Medium
Planned Succession	10-50	10-47	35.9365	10-23.33	23.34-36.67	36.7-50	Medium
Personal value	10-50	33-50	42.4127	10-23.33	23.34-36.67	36.7-50	High

Sumber: data yang diolah (2021)

Variabel suksesi Kepemimpinan memiliki nilai rata-rata sebesar 44.444, termasuk dalam kategori tinggi, artinya calon pemimpin baru telah dipersiapkan sejak awal dan telah terlibat dalam pelaksanaan bisnis. Variabel suksesi

kepemilikan memiliki nilai rata-rata 25,2063, termasuk dalam kategori sedang, artinya anggota keluarga yang akan dipersiapkan sebagai pemimpin telah diberikan informasi tentang aset bisnis, namun belum sepenuhnya diberi wewenang untuk mengelola. Variabel suksesi manajemen memiliki nilai rata-rata 35.9365, termasuk dalam kategori sedang, artinya persiapan anggota keluarga yang akan menggantikan kepemimpinan bisnis sudah pada tahap terlibat dalam bisnis, mengelola beberapa kegiatan bisnis keluarga. Variabel personal value memiliki nilai rata-rata sebesar 42,4127 termasuk dalam kategori tinggi. Artinya pengenalan nilai-nilai bisnis yang meliputi nilai kerja keras, jiwa wirausaha, melayani, setia, jujur, cermat, berkualitas, berorientasi pada keuntungan, memiliki rasa kemanusiaan, reputasi, tanggung jawab sosial yang telah ditanamkan sejak kecil.

Table 3
Statistic Frequency

		Financial performance			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1.00	37	58.7	58.7	58.7
	2.00	14	22.2	22.2	81.0
	3.00	11	17.5	17.5	98.4
	4.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 3, terkait deskripsi variabel terikat (kinerja keuangan) terdapat 58,7% responden yang kinerja keuangannya masih rendah. 22,2% kinerja bisnis cukup, 17,5% kinerja keuangan baik dan 1,6% dalam sangat baik

B. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

1). Pengujian Normalitas

Table 4
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.119	63	.068	.968	63	.095

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui jika nilai Asymp. Tanda tangan. Kolmogorov Smirnov memiliki nilai 0,068. Nilai ini lebih besar dari 0,05, artinya sebaran data dalam penelitian ini berdistribusi normal

2). Pengujian Multicollinearitas

Table 5
Test of multicollinearity

model	B	coefficients	coefficients	t	P-	Colinerarty	
-------	---	--------------	--------------	---	----	-------------	--

		Std. error	beta		Value	statistics	
						tolerance	VIP
Constant	4.247	0.855		4.970	0.000		
Succession Leadership	0.275	0.067	1.575	4.089	0.000	0.070	4.205
Succession ownership	0.003	0.022	0.018	0.131	0.896	0.582	1.718
Planned Succession	0.018	0.017	0.133	1.032	0.306	0.627	1.594
Personal value	0.334	0.068	1.880	4.938	0.000	0.072	3.878

a. Dependent Variable: performance

Berdasarkan uji multikolinearitas yang telah dilakukan didapatkan nilai VIF dibawah 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas

3). Pengujian Heterokedastisitas

Table 6
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-.875	1.624		-.539	.592
	SL	-.271	.128	-.982	-2.117	.069
	SO	.039	.042	.149	.921	.361
	SP	.001	.033	.003	.017	.987
	PV	.307	.128	1.097	2.391	.080

Dependent Variable: abs_res5.1

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, semua variabel memiliki nilai sig di atas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data.

C. Data Analysis

The Coefficient Determinasi

Table 7

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.628 ^a	.394	.352	.66919	.989

a. Predictors: (Constant), personal value, management, ownership, leadership

b. Dependent Variable: : Performance

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien adjusted R Square sebesar 0,352. Sehingga dapat disimpulkan, besarnya pengaruh variabel nilai pribadi, manajemen, kepemilikan, kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja keuangan adalah 35,2%.

Table 8
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.884	4	4.221	9.425	.000 ^b
	Residual	25.974	58	.448		
	Total	42.857	62			

a. Dependent Variable: Performance

b. Predictors: (Constant), personal value, management, ownership, leadership

Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh hasil uji F sebesar 9,425 dengan nilai signifikansi 0,000, hal ini dapat diartikan bahwa model penelitian fit.

D. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan pada masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai p. Jika signifikansinya di atas 0,05 maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika signifikansinya di bawah 0,05 maka hipotesis ditolak.

Table 9
Hasil Pengujian Hipotesis

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.247	.855		4.970	.000
	Succession leadership	.275	.067	1.575	4.089	.000
	Succession ownership	.003	.022	.018	.131	.896
	Planned Succession	.018	.017	.133	1.032	.306
	Personal value	.334	.068	1.880	4.938	.000

a. Dependent Variable: performance

E. Pembahasan

Suksesi bisnis keluarga adalah proses penentuan pemimpin bisnis keluarga untuk menjamin kelangsungan bisnis yang diturunkan dari generasi tua ke generasi muda (Hania, 2012)¹. Berdasarkan tabel 9, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel suksesi kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan bisnis keluarga, artinya semakin tinggi suksesi kepemimpinan akan meningkatkan penerimaan bisnis keluarga. Penelitian ini sesuai dengan penjelasan yang diberikan oleh sobarin (2012)² dan Chua et al. (1999)³ bahwa suksesi kepemimpinan merupakan topik yang paling krusial dan agenda yang sangat penting dalam bisnis keluarga (Sobirin, 2012 & Sobirin, et al., 2013)⁴ karena akan sangat menentukan keberlangsungan bisnis keluarga itu sendiri. Suksesi bisnis keluarga penting untuk mencapai kesuksesan karena perencanaan suksesi diyakini dapat meningkatkan profitabilitas suksesi yang sukses (Chua, et al, 1999).

suksesi kepemilikan tidak mempengaruhi kinerja keuangan karena peralihan kepemimpinan dari pendiri ke generasi pertama akan berhasil jika generasi pertama ini memiliki kemampuan untuk mengelola dan

mengembangkan usaha dan kepemilikan yang diterima dari pendiri. Pengalihan kepemilikan juga belum sepenuhnya diberikan karena ada kemungkinan pendiri usaha masih memegang kendali perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil statistik deskriptif dimana suksesi kepemilikan berada pada rentang menengah. Dengan demikian suksesi kepemilikan tidak dapat menjadi indikator pencapaian kinerja keuangan.

Suksesi yang direncanakan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan karena usaha keluarga dalam membuat rencana usaha belum dapat berkembang secara komprehensif sehingga antisipasi perkembangan ke depan belum dapat dipikirkan secara matang. Hal ini juga dibuktikan dengan data statistik deskriptif bahwa nilai suksesi terencana rata-rata. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa perencanaan suksesi belum dilakukan secara komprehensif.

Nilai-nilai pribadi dalam bisnis dapat melibatkan kepercayaan diri, kerendahan hati, dapat dipercaya, keterbukaan, ketegasan, emosi, antusiasme, rasa humor, kehangatan, dan ketahanan terhadap frustrasi (Halim, 2013)⁵. Berdasarkan tabel 9, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel nilai pribadi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan usaha keluarga, artinya semakin baik pegawai akan meningkatkan penerimaan usaha keluarga. Faustine (Halim, 2013)⁵ perbedaan kondisi visi, misi, karakter pendidikan, dan lingkungan yang berbeda dapat membuat proses suksesi menjadi lebih kompleks. Suksesi akan berjalan dengan baik jika nilai-nilai yang dianut oleh generasi berikutnya hampir sama dengan generasi sebelumnya. Kesamaan dalam suksesi nilai ini juga akan membuat situasi bisnis keluarga memiliki kinerja yang baik.

kelebihan dari perusahaan keluarga yaitu dalam pengambilan keputusan atau kebijakan perusahaan bersifat jangka panjang sehingga nantinya dapat menghasilkan return yang lebih baik bagi perusahaan (James, 1999)⁶; (Ibrahim & Samad, 2010)⁷; (Din & Javid, 2012)⁸. Selain itu anggota keluarga dalam perusahaan biasanya menjadi pemilik sekaligus bertindak sebagai manajer, hal itu menimbulkan kecenderungan untuk meminimalisasi masalah keagenan di dalam perusahaan sehingga tidak terjadi konflik antara manajer perusahaan (Demsetz & Villalonga, 2001)⁹. Hal itu dapat meningkatkan profitabilitas, kinerja, dan nilai perusahaan. Selain kelebihan terdapat juga kekurangan dari perusahaan keluarga yaitu sikap konservatif atau kehati-hatian perusahaan keluarga dalam pengambilan keputusan sehingga perusahaan menjadi tidak berani untuk mengambil resiko (Gudmundson, 1999)¹⁰. Sifat konservatif ini menyebabkan perusahaan keluarga tidak dapat tumbuh dengan cepat. Kekurangan yang lain adalah adanya benturan antara kepentingan anggota keluarga dengan kepentingan perusahaan yang menerima anggota keluarga yang tidak berkompeten dan berkapabilitas untuk ikut ambil dalam jajaran manajemen dan menutup kemungkinan masuknya orang yang sebenarnya berpotensi dibanding anggota keluarga tersebut. Dalam konsep keberlanjutan usaha, beberapa hal yang menjadi faktor penentu kesuksesan suatu bisnis diantaranya adalah: (1) adanya strategi yang jelas (strategic intent); (2) diterapkan good corporate governance; (3) kecukupan pendanaan (funding); (4) adanya rencana bisnis (business plan); (5) adanya kerjasama yang baik antar staf dalam bisnis tersebut (management team); (6) pelaksanaan (good execution) program yang baik dan (7) waktu yang tepat (timing). Ketujuh hal tersebut diatas, tidak selalu berhasil dijalankan oleh perusahaan, terlebih pada UMKM. Ada banyak masalah di UKM terlebih saat bisnis memasuki generasi ke 3, dalam hal pengelolaan perusahaan, semangat berjuang mengembangkan usaha, kemampuan menangani konflik dan campur tangan serta regenerasi tidak berjalan mulus, dengan demikian dibutuhkan analisis yang mendalam, terkait dengan kegagalan yang umumnya dihadapi generasi penerus UMKM ini dari berbagai aspek, khususnya 7 aspek kesuksesan bisnis dan hal-hal yang khas dari UMKM.

KESIMPULAN DN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat disimpulkan bahwa suksesi kepemimpinan dan nilai personel berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan bisnis keluarga, sedangkan suksesi kepemilikan dan suksesi terencana tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan bisnis keluarga. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disarankan agar keluarga bisnis selalu mengupayakan pelatihan kepemimpinan bagi generasi penerus dengan tetap melibatkan mereka dalam pengelolaan bisnis keluarga, serta penanaman nilai-nilai pribadi yang baik sebagai wirausaha akan menjadi kunci keberhasilan bisnis keluarga.

B. Rekomendasi

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mendalami Continuing Planning Triagle dengan menggali proxy-proxy yang mempengaruhi suksesi bisnis keluarga.

C. Batasan

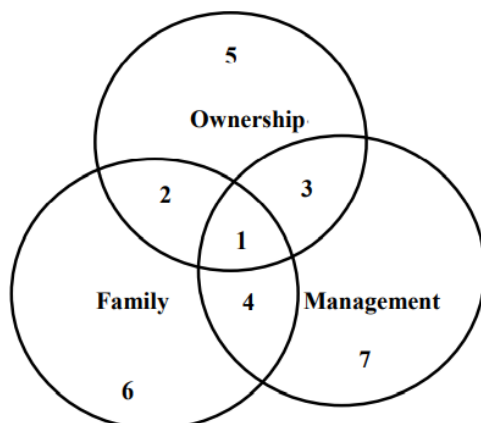
Penelitian ini memiliki jumlah responden yang terbatas karena kelangkaan subjek

D. STATUS LUARAN: Tuliskan jenis, identitas dan status ketercapaian setiap luaran wajib dan luaran tambahan (jika ada) yang dijanjikan. Jenis luaran dapat berupa publikasi, perolehan kekayaan intelektual, hasil pengujian atau luaran lainnya yang telah dijanjikan pada proposal. Uraian status luaran harus didukung dengan bukti kemajuan ketercapaian luaran sesuai dengan luaran yang dijanjikan. Lengkapi isian jenis luaran yang dijanjikan serta unggah bukti dokumen ketercapaian luaran wajib dan luaran tambahan melalui Simlitabmas.

Jenis luaran yang direncanakan yang telah dicapai adalah sebagai berikut:

1. Model Continuity planning triangle pada UMKM

Teori perusahaan keluarga dikembangkan oleh Poza (2010)¹¹ sebagaimana dijelaskan pada gambar dibawah ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1. Teori perusahaan keluarga (Poza, 2010)

- posisi 1 merupakan posisi pendahulu yang sekaligus sebagai pengelola perusahaan.
- Posisi 2,3 dan 4 merupakan anggota keluarga dan kerabat yang ikut terlibat aktif dalam pengelolaan dan kepemilikan perusahaan.
- Posisi 5 dan 6 berturut-turut adalah pendahulu dan anggota keluarga yang tidak aktif dalam manajemen,

sedangkan

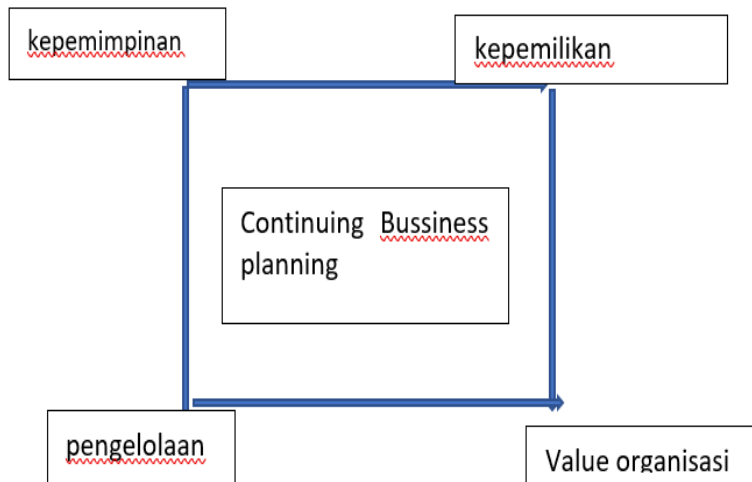
d. posisi 7 adalah manajer yang berasal dari bukan keluarga.

Dalam Teori Sistem, agar organisasi berkinerja secara optimal, maka masing-masing subsistem harus terintegrasi sehingga terjadi penyatuan fungsi seluruh sistem seperti yang terlihat pada gambar 1

Teori perusahaan keluarga ini didalam penelitian ini diterapkan di UMKM, berdasarkan hasil pengujian didapat model sebagai berikut:



Berdasarkan pengujian maka model untuk Family Business UMKM dapat digambarkan sebagai berikut:



2. Modul buku ajar family business

Buku ajar family business saat ini dalam proses pengerjaan, sudah berjalan 35% dari keseluruhan. Berikut ini gambaran dari daftar isinya

**DRAF MODUL
CONTINUING PLANNING TRIANGLE PADA UMKM FAMILY BISNIS**

**Theresia Dwi Hastuti
Kristiana Haryanti
Maria Sukesi**

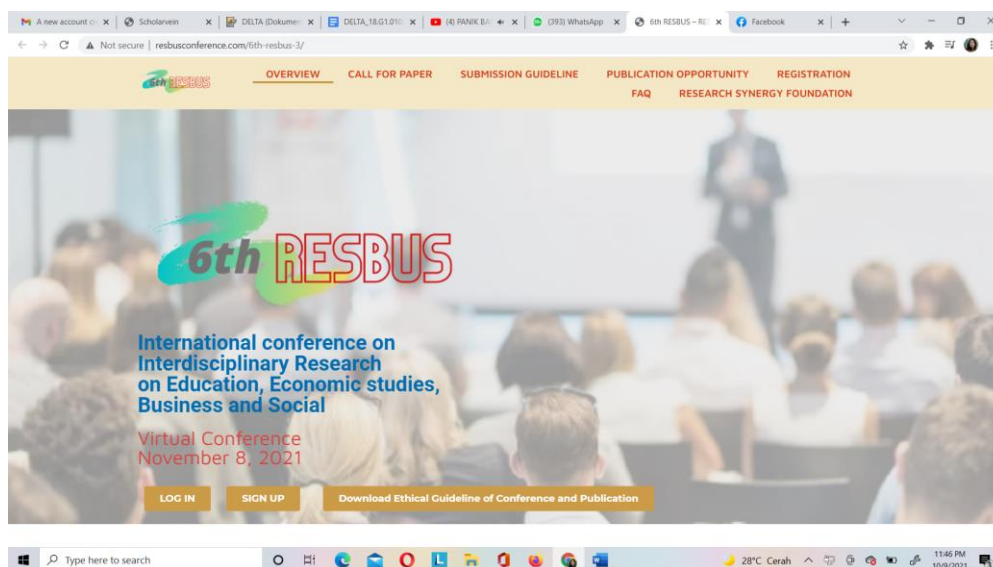
		Halaman
BAGIAN I	PENDAHULUAN	
Bab 1	Pengertian UMKM dan urgensinya di Indonesia	
Bab 2	Potret Pembangunan UMKM di Indonesia	
Bab 3	Potret Pembangunan UMKM di Jawa Tengah	

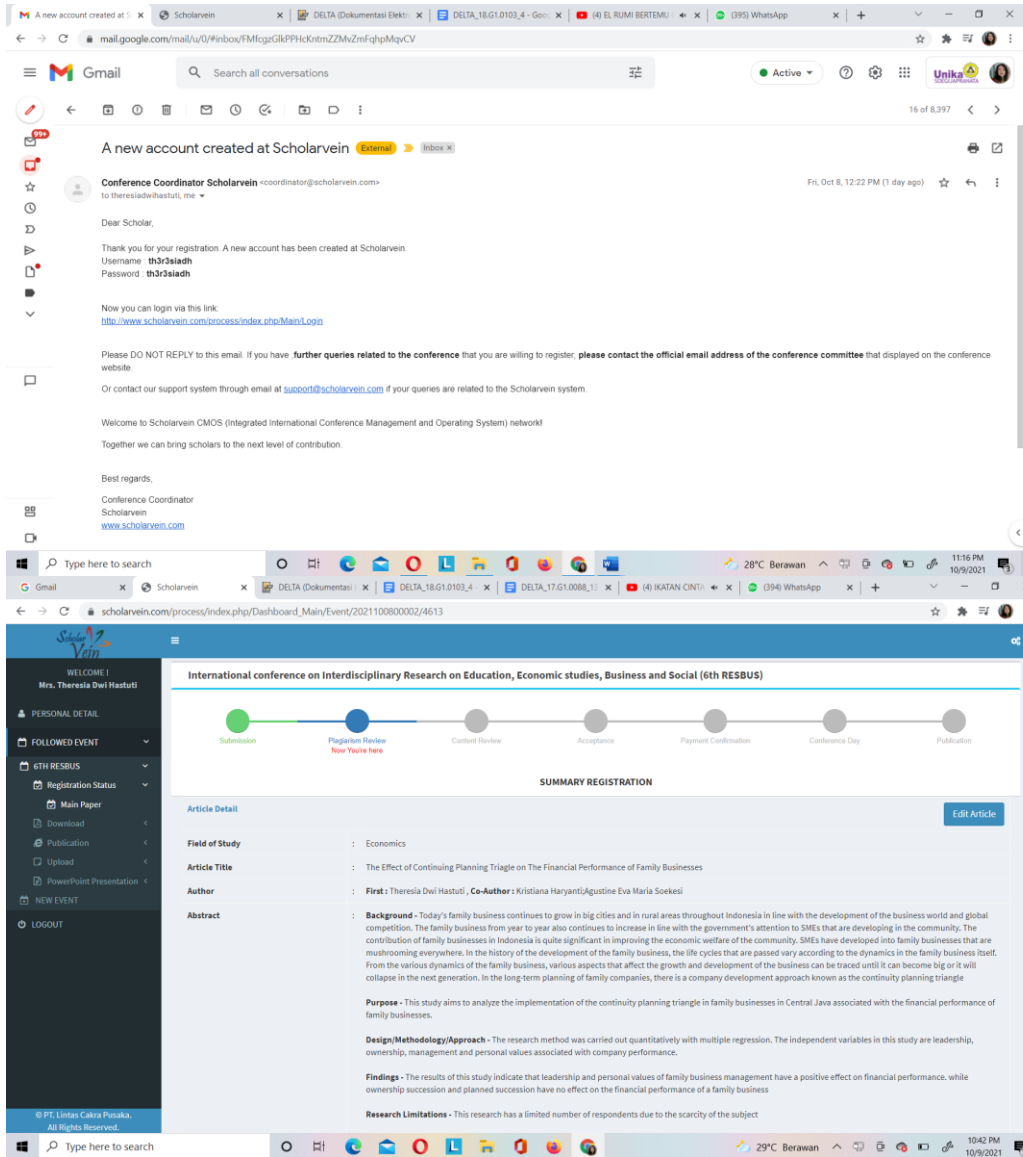
Bab 4	Problematika UMKM di Jawa Tengah	
Bab 5	Strategi Pemerintah Jawa Tengah Dalam Pengembangan UMKM	
BAGIAN II	FAMILY BISNIS	
Bab 6	Pengertian Family Bisnis	
Bab 7	Pentingnya Family Bisnis	
Bab 8	Karakteristik Family Bisnis	
Bab 9	Kelemahan dan Kelebihan Family Bisnis	
Bab 10	Budaya dan Bisnis Keluarga	
BAGIAN III	LITERATUR REVIEW	
Bab 11	Teori Perusahaan Keluarga	
Bab 12	Teori Continuing Planning Triangle	
BAGIAN IV	PENGEMBANGAN EMPIRIS ATAS FAMILY BISNIS	
Bab 13	Pengembangan model Continuing Planning Triangle for family bisnis pada UMKM sebagai pilar perekonomian yang berkelanjutan	
Bab 14	Pengaruh Model Continuing Planning Triangle pada Kinerja keuangan dan bisnis	
BAGIAN V	KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	
REFERENSI		

3. Pemakalah dalam international conference

Pemakalah didalam forum international conference dilakukan tanggal 8 nopember 2021 . berikut adalah kronologis bukti2 proses aplikasi diforum international conference sampai proses presentasinya

a. Bukti submit pada aplikasi forum international conference:





Bukti penerimaan presentasi di forum internasional



**6th International Conference on Interdisciplinary
Research on Education, Economic Studies, Business
and Social Science**

info@resbusconference.com | <http://resbusconference.com/index.php/6th-resbus/>

ACCEPTANCE LETTER

October 23, 2021

Dear **Theresia Dwi Hastuti**,

Submission ID : **RES21103**

Manuscript Title : **The Effect of Continuing Planning Triagle on The Financial Performance of Family Businesses**

Author(s) : **Theresia Dwi Hastuti, Kristiana Haryanti, Agustine Eva Maria Soekesi**

Congratulation!

Based on systematic double blind peer review process and recommendations of the reviewers and the program committee, we are pleased to inform you that your paper has been **Accepted for virtual presentation** at **6th International Conference on Interdisciplinary Research on Education, Economic Studies, Business and Social Science (6th RESBUS)** which will be held virtually on **November 8, 2021**. Your **abstract** will be automatically included in the conference proceeding in the form online publication on the conference website. Meanwhile, **the full paper** will be reviewed and published in the international journal indexed by SCOPUS, WOS, Copernicus, DOAJ, Google Scholar, and more (depend on quality, content, and context of the paper).

You are cordially invited to share your academic research and findings with the participants of this event at the date of conference. As a presenter you are requested to send power point presentation of your research before **November 3, 2021**. To see your registration progress, edit details, payment confirmation, and upload full paper, please log in to your account and continue the process by visit below link: <http://www.scholarvein.com/process/index.php/Main/Login>

In case **your paper is multi-authors** and more than one author will attend the conference, **each of attending author needs to register** through link: <http://www.scholarvein.com/process/index.php/Main> **and pay the registration fee for the conference separately**. Payment for registration fee through bank transfer, please refer to attached account detail.

We look forward to seeing you virtually on **November 8, 2021**. Should you need any further assistance, please contact the conference secretariat at info@resbusconference.com.

Sincerely yours,

Dr. Hendrati Dwi Mulyaningsih

Conference chair
6th RESBUS 2021

JADWAL PRESENTASI



CONFERENCE PROGRAM

The 6th Interdisciplinary Research on Education, Economic studies, Business and Social (6th RESBUS)

VIRTUAL CONFERENCE

Monday | November 8, 2021

Time (UTC+7)	Activity
08.50- 09.00	Participant Login and Join Virtual Conference by ZOOM
09.00 - 09.05	Welcome Address
09.05 - 09.25	Global Research Ecosystem Introduction Ani Wahyu Rachmawati, S.Psi., MSM Founder & Director of Publication Research Synergy Foundation
09.25 - 09.30	Group Photo Session
09.30 - 09.35	Preparation for Online Presentation
09.35 - 10.20	Online Presentation Session Session Chair: Dr. Prameshwara Anggahegari School of Business and Management, Institut Teknologi Bandung
10.20 - 10.30	Open Research Discussion Session & Participant Testimonial
10.30 - 10.40	Closing and Post-conference information announcement

6th Interdisciplinary Research on Education, Economic studies, Business and Social (6th RESBUS)



Monday, 8 November 2021

Session Time : 09.35 – 10.20

Session Chair : Dr. Prameshwara Anggahegari

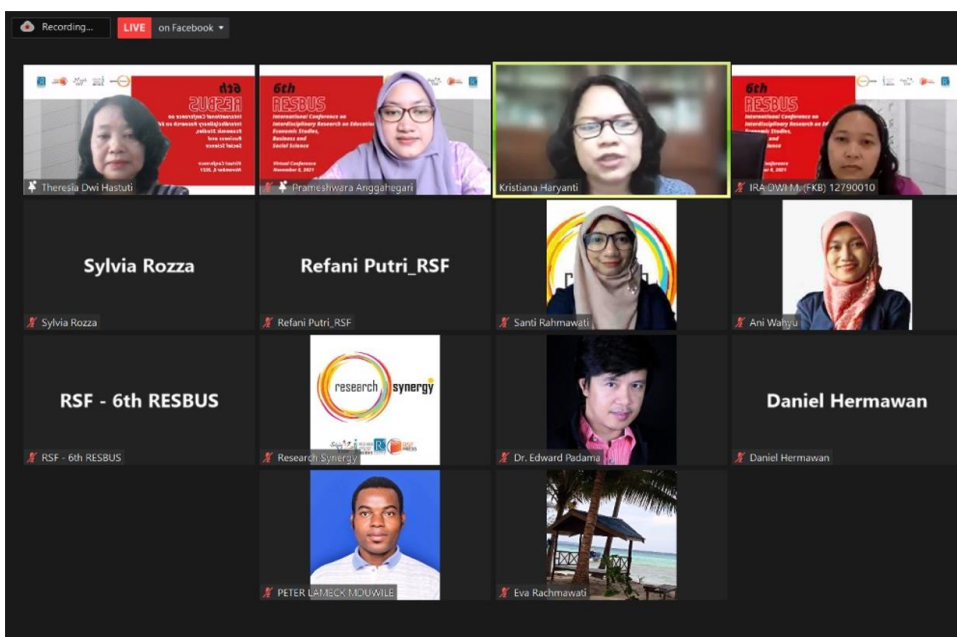
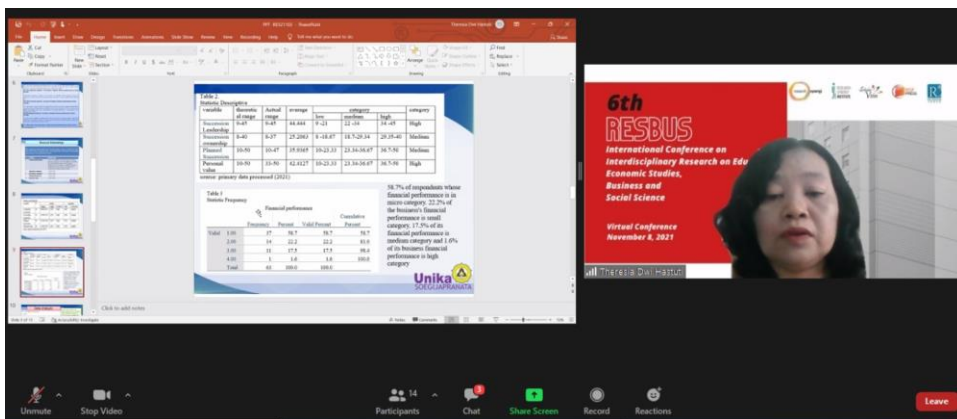
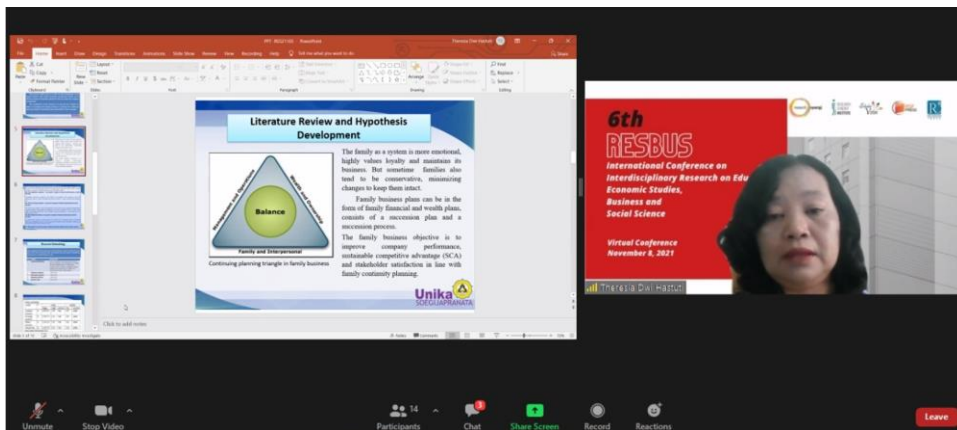
Track Economics

Paper ID	Presenter	Media	Paper Title
RES21101	Sylvia Rozza	Virtual Presentation	The Reputation of Universities as Impact of Brand Equity and Service Quality Affects Student Intention to Choose a University Moderated by Study Expense
RES21103	Theresia Dwi Hastuti	Virtual Presentation	The Effect of Continuing Planning Triagle on The Financial Performance of Family Businesses

Track Management

Paper ID	Presenter	Media	Paper Title
RES21104	Ira Dwi Mayangari	Virtual Presentation	A Survey of Consumer Behavior on SMEs during Covid-19 Pandemic: Marketplace, e-Wallet and Review

Pelaksanaan



E. PERAN MITRA: Tuliskan realisasi kerjasama dan kontribusi Mitra baik *in-kind* maupun *in-cash* (untuk Penelitian Terapan, Penelitian Pengembangan, PTUPT, PPUPT serta KRUP). Bukti pendukung realisasi kerjasama dan realisasi kontribusi mitra dilaporkan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Bukti dokumen realisasi kerjasama dengan Mitra diunggah melalui Simlitabmas.

Peran mitra dalam penelitian ini adalah memberikan fasilitas paguyubannya untuk menjadi subyek penelitian Continuing Planning Triangle pada Family Business.

F. KENDALA PELAKSANAAN PENELITIAN: Tuliskan kesulitan atau hambatan yang dihadapi selama melakukan penelitian dan mencapai luaran yang dijanjikan, termasuk penjelasan jika pelaksanaan penelitian dan luaran penelitian tidak sesuai dengan yang direncanakan atau dijanjikan.

Kendala pelaksanaan penelitian ini adalah dengan adanya pandemi, proses conference jadi mundur waktunya, meski akhirnya bisa terwujud dengan model daring, baik didalam proses pengisian kuesioner penelitian, presentasi di forum international conference maupun didalam koordinasi pengerjaan penelitian ini.

G. RENCANA TAHAPAN SELANJUTNYA: Tuliskan dan uraikan rencana penelitian di tahun berikutnya berdasarkan indikator luaran yang telah dicapai, rencana realisasi luaran wajib yang dijanjikan dan tambahan (jika ada) di tahun berikutnya serta *roadmap* penelitian keseluruhan. Pada bagian ini diperbolehkan untuk melengkapi penjelasan dari setiap tahapan dalam metoda yang akan direncanakan termasuk jadwal berkaitan dengan strategi untuk mencapai luaran seperti yang telah dijanjikan dalam proposal. Jika diperlukan, penjelasan dapat juga dilengkapi dengan gambar, tabel, diagram, serta pustaka yang relevan. Jika laporan kemajuan merupakan laporan pelaksanaan tahun terakhir, pada bagian ini dapat dituliskan rencana penyelesaian target yang belum tercapai.

Penelitian ini akan melakukan telaah Continuing Planning Triangle di dalam Family business dan dikaji dalam hal penerapan penyiapan suksesi kepemimpinan antara generasi, penerapan tata Kelola bisnis keluarga dan pengukuran kinerja *balanced scorecard* untuk mendapatkan konsep dasar terbaik *good corporate governance* bagi Family bisnis UMKM

Di tahun 1 penelitian ini telah mencapai hasil konsep pengembangan *family business* berkelanjutan dengan terus meningkatkan pendapatannya. Di tahun 1 diawali survey tentang penerapan continuing business triangle didalam konsep pengelolaan family business. Continuing business triangle yang dapat dikembangkan didalam family business antara ;konsep tentang value dan kepemimpinan. Konsep ini sangat mendominasi didalam bisnis keluarga dibandingkan variabel yang lain (kepemilikan dan pengelolaan). Hasil ini dapat dijelaskan oleh teori perusahaan keluarga yang digambarkan oleh Poza (2007)⁶. Di tahun 1 hasil yang dijanjikan telah dapat dicapai yaitu presntasi di international conference dan penyusunan konsep continuing planning triable pada family business UMKM. Di tahun pertama telah diupayakan untuk Menyusun draft publikasi yang diarahkan ke scopus, hal ini dilakukan karena seringkali artikel yang bisa dimuat di jurnal terindeks scopus membutuhkan waktu yang cukup lama.

Di tahun kedua akan dilakukan pengembangan penelitian konsep continuing planning triangle yang dipadukan dengan penerapan GCG pada family business. . Metode perolehan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada para responden. Continuing business planning dipadukan dengan continuing planning tiangle akan memantap kinerja UMKM Family business menuju bisnis yang maju dan berkelanjutan. Output tahun kedua adalah modul buku ajar, pemakalaha dalam international conference, dan HKI atas buku ajar.

Di tahun ketiga akan dilakukan pengembangan continuing planning triangle dipadukan dengan pengukuran kinerja dengan balanced scorecard . Metode perolehan data dengan FGD dan dengan penyebaran kuesioner kepada responden, sedaangkan output yang direncanakan adalah pemakalah dalam internasional forum , jurnal terindex scopus, buku ajar jadi, Naskah CPT plus untuk family business.

.....
...

H. DAFTAR PUSTAKA: Penyusunan Daftar Pustaka berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada laporan kemajuan yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

1. Hania, Mahmoud, F. (2012). “ Faktor Influencing Family Business Succession Case Study : Gaza Family Business”. *Unpublished Thesis*. Faculty of Commerce, Department of Business Administration. Islamic University – Gaza. Palestine.
2. Sobirin, A; BASri, N.F. 2013. Succession in family firms: an exploratory study on the good industry of Pekalongan. *Indonesian Journal of Business Management*. Vol 1, Number 1, October, p. 14 -36
3. Sobirin, A. (2012). "Leadership Patterns and Succession of Family Companies in the Batik Industry in Pekalongan". Research Report Year 3 Research Grants for Postgraduate Teams (Post-Graduate Grants). Indonesian Islamic University, Yogyakarta
4. Chua, Jess H., James J. Chrisman and Pramodita Sharma. (1999). “Defining the Family Business by Behavior”. *Entrepreneurship: Theory and Practice*. Summer 1999 v23 i4 p19. Baylor University.
5. Halim, Y. (2013). *Analysis of leadership succession in a family company* . PT. Fajar Artasari in Sidoarjo. AGORA, Vol. 3, No.1
6. James, H. and Kaye, K. (1999). What can the family to contribute to business?: Examining contractual relationships. *Family Business Review*, 12, 61-75.
7. Ibrahim H., & Samad F.A. (2011). Corporate Governance Mechanisms and Performance of Public-Listed Family-Ownership in Malaysia. *International Journal of Economics and Finance*, 3(1): 105-115.

8. Din, S and Javid,A.Y. (2012). Impact of Family Ownership Concentration on the Firm's Performance (Evidence from Pakistani Capital Market). *Journal of Asian Business Strategy*, Vol. 2, No. 3, pp. 63- 70
9. Demsetz, Harold, and Belén Villalonga, 2001, Ownership structure and corporate performance, *Journal of Corporate Finance* 7, 209–233.
10. Gudmundson, D.,Hartman,E.A., Tower,C.B. (1999). Strategic orientation: Differences between family and non-family firms. *Family Business Review*,12(1),27–39.
11. Poza, E.J. (2010), *Family business*, South-Western Cengage Learning, Mason

Dokumen pendukung luaran Wajib #1

Luaran dijanjikan: Artikel pada Conference/Seminar Internasional di Pengindeks Bereputasi

Target: Terbit dalam Prosiding

Dicapai: Accepted

Dokumen wajib diunggah:

1. Naskah artikel
2. Surat keterangan accepted dari editor

Dokumen sudah diunggah:

1. Naskah artikel
2. Surat keterangan accepted dari editor

Dokumen belum diunggah:

- Sudah lengkap

Peran penulis: first author

Nama Konferensi/Seminar: Simposium nasional Akuntansi

Lembaga penyelenggara: Ikatan Akuntansi Indonesia

Tempat penyelenggara: Jambi

Tgl penyelenggaraan mulai: 27 Oktober 2021 | Tgl selesai: 29 Oktober 2021

Lembaga pengindeks: sinta Indonesia

URL website: <https://sna-iaikapd.or.id/sna24jambi/home.php#>

Judul artikel: Pengaruh Personalitas, Karakteristik Pelanggaran dan Persepsi Tentang Lingkungan Organisasi Terhadap Niat Menjadi Wistleblower di Institusi Pendidikan Tinggi

Pengaruh Personalitas, Karakteristik Pelanggaran dan Persepsi Tentang Lingkungan Organisasi Terhadap Niat Menjadi *Wistleblower* di Institusi Pendidikan Tinggi

Full paper

Theresia Dwi Hastuti

Universitas Katolik Soegijapranata
theresia@unika.ac.id

Stefani Lily Indarto

Universitas Katolik Soegijapranata
sli@unika.ac.id

Gita Claudia

Universitas Katolik Soegijapranata
gita@unika.ac.id

Abstract

A person who usually becomes a whistleblower is generally driven by a high sense of loyalty to his institution and animates his vision and mission as well as a desire to keep his institution running well and clean. In reality not all dare to become a whistle-blower. There are many factors that influence someone to want to become a whistle-blower. This study aims to examine whether personality, perceptions of the organizational environment and characteristics of violations have a positive effect on the intention to become a whistleblower in educational institutions. The research method used in this study is a quantitative method with the analysis tool is multiple regression. The result of the research is the personality variable which is proxied by organizational commitment, perception of the cost of violations and internal locus of control does not affect the intention to become a whistleblower. The variable perception of the organizational environment as proxied by the organizational climate has a positive effect on the intention to become a whistleblower, while other proxies, namely organizational support and the internal control system have no effect on the intention to become a whistleblower. The characteristic variable of the violation that is proxied by the seriousness of the violation has a positive effect on the intention to become a whistleblower, while the proxy for the characteristics of another violation, namely the status of the violation does not affect the intention to become a whistleblower. This research is expected to contribute to the management of higher education so that it can protect its organization, especially its students, not to tolerate acts of corruption and this research can show that the world of higher education must become an institution that raises morals and ethics high and produces future generations who are able to maintain integrity and free from corruption

Kata Kunci : whistleblower, personalitas, karakteristik pelanggaran

1.1. LATAR BELAKANG

Penipuan perusahaan merupakan tantangan besar baik di negara berkembang maupun negara maju, dan pengungkapan kasus oleh karyawan memainkan peran penting dalam mengungkapkannya. “Global Fraud Report” terbaru (Kroll, 2016), 75% eksekutif senior yang disurvei menyatakan bahwa perusahaan mereka telah menjadi korban penipuan di tahun sebelumnya. Selain itu, dalam 81% kasus di mana pelakunya diketahui, setidaknya ada satu orang dalam perusahaan yang terlibat, dan sebagian besar 36% dari pelaku ini berasal dari manajemen senior atau menengah. Bukti ini menunjukkan bahwa kebijakan yang mengendalikan penipuan perusahaan harus menjadi prioritas utama bagi legislator dan pembuat kebijakan.

Dalam beberapa tahun terakhir, pengungkapan kasus penipuan dan manipulasi oleh karyawan telah diakui sebagai sumber ampuh untuk mengungkap penipuan dalam perusahaan. Faktanya, dalam sejumlah skandal penipuan perusahaan terkenal (seperti Enron atau Worldcom), perilaku buruk itu ditemukan oleh whistle-blower karyawan. Dyck, Morse, dan Zingales (2010) mempertimbangkan semua kasus penipuan yang dilaporkan di perusahaan besar AS antara tahun 1996 dan 2004. Mereka menemukan bahwa dalam 17% dari 216 kasus yang mereka teliti, penipuan tersebut ditemukan oleh pelapor. Menurut Association of Certified Fraud Examiners (2014), karyawan adalah sumber dalam 49% tips yang mengarah pada deteksi penipuan.

Penelitian terkait *whistleblowing* di perguruan tinggi dilakukan oleh Dorasamy (2013) pada karyawan Duban University Technology yang menyebutkan bahwa meskipun karyawan telah diberikan perlindungan sebagai *whistleblower*, namun ternyata tidak mendorong adanya *system whistleblowing* yang efektif. Penelitian Nugrahesthy et.al (2019) memberi suatu temuan bahwa kecurangan yang terjadi dalam pengelolaan dana universitas meliputi kecurangan di bidang pengadaan barang dan jasa dan operasional realisasi anggaran. Temuan lain adalah adanya niat dan aksi untuk mengungkapkan kecurangan sebagai bentuk *whistleblowing* dari unit fakultas, maupun unit pendukung di universitas. Niat dan aksi untuk melaporkan kecurangan tersebut selaras dengan *Theory of Planned of Behavior*, dimana niat dan aksi dipicu adanya sikap terhadap perilaku berupa keyakinan apa yang dilakukan adalah hal yang baik dan benar, norma subjektif berupa dukungan dari orang sekitar dan persepsi kontrol perilaku berupa kemudahan dalam melakukan niat dan aksi.

Whistleblowing juga didorong oleh rasa loyal dan memiliki yang tinggi terhadap universitas, yang diutamakan adalah kemajuan, kebaikan dan kesehatan universitas sehingga

makin menjiwai visi dan misinya. Di lain pihak ada budaya sungkan yang mewarnai *whistleblowing* di universitas ini, dikarenakan kedekatan antara pihak yang dilaporkan dengan pimpinan atau sebaliknya dengan pihak pelapor. Meskipun demikian rasa sungkan terkadang diabaikan, jika memang dirasa dampak dari adanya kecurangan tersebut membahayakan bagi keberlangsungan hidup universitas.

Universitas sebagai institusi yang dituntut memiliki tata kelola yang baik semestinya dituntut untuk bebas dari kecurangan, namun fenomena menunjukkan adanya berbagai penyalahgunaan aset maupun bentuk kecurangan lain pada organisasi tersebut. Penelitian terkait *whistleblowing* dan pengelolaan dana universitas masih jarang dilakukan di Indonesia, sehingga hal inilah yang kemudian menjadi riset gap dari penelitian ini. Berbagai aspek yang relevan sesuai kondisi di Indonesia dikaji menjadi variabel independent yang mempengaruhi niat dosen untuk menjadi whistleblower di perguruan tingginya.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis persepsi para dosen terkait dengan pelanggaran/fraud di institusi pendidikan yang semakin tinggi serta penciptaan kondisi internal organisasi untuk dapat mengendalikan tindakan fraud sehingga terjadi *self control* menjadi hal yang tdk bisa ditawar lagi. Hasil survei yang dilakukan oleh Institute of Business Ethics di tahun 2007 menyimpulkan bahwa satu di antara empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, tetapi 52% dari yang mengetahui terjadinya pelanggaran tersebut tetap diam dan tidak berbuat sesuatu. Rasa diam dan tidak ingin menyampaikan pelanggaran tersebut dapat diatasi melalui penerapan *whistleblowing system* yang efektif, transparan dan bertanggung jawab. Bahkan melalui *whistleblowing* dapat meningkatkan tata kelola dalam organisasi atau *corporate governance* (Bowen, Call, & Rajgopal, 2010).

Munculnya tindakan *whistleblowing* dilatarbelakangi oleh adanya empat elemen, yaitu adanya orang yang melakukan pelaporan (*whistleblower*), adanya pengaduan mengenai terjadinya tindakan pelanggaran atau perbuatan yang tidak sesuai etika, umumnya sebuah organisasi atau kelompok yang terdiri dari kumpulan individu-individu yang berkomitmen melakukan tindakan pelanggaran atau tidak sesuai etika, dan adanya pihak-pihak lain yang menerima pengaduan atau pelaporan tersebut (Dasgupta & Kesharwani, 2010). Whistleblowing adalah pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi (aktif maupun nonaktif) mengenai pelanggaran, tindakan ilegal atau tidak bermoral kepada pihak di dalam maupun di luar organisasi. Menjadi whistleblower merupakan tindakan yang berisiko karena terdapat ancaman fisik dan psikis baik secara langsung

maupun tidak langsung dari pihak tertentu yang mengakibatkan whistleblower merasa takut dan dipaksa untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang berkenaan dengan kesaksiannya dalam suatu kasus. (Tuanakotta, 2010).

Ada dua macam whistleblowing yaitu whistle blowing internal dan eksternal. Whistleblowing internal terjadi ketika seseorang atau beberapa orang karyawan tahu mengenai kecurangan yang dilakukan karyawan lain atau kepala bagiannya kemudian melaporkan kecurangan itu kepada pimpinan perusahaan yang lebih tinggi. Motivasi utama dari whistleblowing adalah motivasi moral demi mencegah kerugian bagi perusahaan tersebut. Karena itu, pimpinan yang diberi tahu harus bersikap hati-hati dan netral dalam menanggapi laporan itu. Netral bukan dalam pengertian tidak peduli (*indifferent*), melainkan serius menanggapi tetapi dengan tetap memegang prinsip praduga tak bersalah. Artinya, disatu pihak laporan itu bisa benar dan di pihak lain motivasi pelapor bisa saja memang baik tapi bisa juga tidak baik. Sedangkan *Whistleblowing* eksternal menyangkut kasus dimana seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaannya lalu membocorkannya kepada masyarakat karena dia tahu bahwa kecurangan itu akan merugikan masyarakat.

Korupsi dalam dunia akademi, menyebabkan kerugian moral dan reputasi. Hal terburuk adalah para kurbannya adalah mahasiswa. Tindakan orang yang memberikan toleransi terhadap tindakan korupsi sebenarnya dapat menunjukkan bahwa kondisi moral pendidikan yang harusnya menjadi figure yang mengangkat tinggi moral dan etika tetapi justru mencemarinya dan ini akan menjadi kondisi yang berdampak kepada mahasiswa yang pada akhirnya akan menganggap korupsi adalah hal yang biasa. Berdasarkan kondisi diatas, maka penelitian ini akan menganalisis ‘pengaruh Karakteristik Demografi, Personalitas, lingkungan Organisasi dan Karakteristik Pelanggaran terhadap Niat melakukan *Wistleblowing* di Institut Pendidikan Tinggi.’”

1.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka pertanyaan penelitian ini adalah:

- a. Apakah personalitas pegawai yang diprosikan oleh persepsi tentang biaya pelaporan berpengaruh positif terhadap niat menjadi whistleblower?
- b. Apakah personalitas pegawai yang diprosikan oleh *internal locus of control* berpengaruh positif terhadap niat menjadi whistleblower?

- c. Apakah personalitas pegawai yang diproksikan oleh komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat menjadi whistleblower?
- d. Apakah persepsi tentang lingkungan organisasi yang diproksikan oleh persepsi tentang iklim organisasi berpengaruh positif terhadap niat menjadi whistleblower?
- e. Apakah persepsi tentang lingkungan organisasi yang diproksikan oleh persepsi tentang dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap niat menjadi whistleblower?
- f. Apakah persepsi tentang lingkungan organisasi yang diproksikan oleh persepsi tentang sistem pengendalian internal organisasi berpengaruh positif terhadap niat menjadi whistleblower?
- g. Apakah karakteristik pelanggaran yang diproksikan oleh status pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat menjadi whistleblower?
- h. Apakah karakteristik pelanggaran yang diproksikan oleh keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat menjadi whistleblower?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah personalitas pegawai yang diproksikan oleh persepsi tentang biaya pelaporan berpengaruh positif terhadap niat menjadi whistleblower?
- b. Untuk mengetahui apakah personalitas pegawai yang diproksikan oleh *internal locus of control* berpengaruh positif terhadap niat menjadi whistleblower?
- c. Untuk mengetahui apakah personalitas pegawai yang diproksikan oleh komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat menjadi whistleblower?
- d. Untuk mengetahui apakah persepsi tentang lingkungan organisasi yang diproksikan oleh persepsi tentang iklim organisasi berpengaruh positif terhadap niat menjadi whistleblower?
- e. Untuk mengetahui apakah persepsi tentang lingkungan organisasi yang diproksikan oleh persepsi tentang dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap niat menjadi whistleblower?
- f. Untuk mengetahui apakah persepsi tentang lingkungan organisasi yang diproksikan oleh persepsi tentang system pengendalian internal organisasi berpengaruh positif terhadap niat menjadi whistleblower?

- g. Untuk mengetahui apakah karakteristik pelanggaran yang diproksikan oleh status pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat menjadi whistleblower?
- h. Untuk mengetahui apakah karakteristik pelanggaran yang diproksikan oleh keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat menjadi whistleblower?

1.4. Motivasi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengelolaan Pendidikan Tinggi agar dapat melindungi organisasinya terlebih peserta didiknya untuk tidak memberikan toleransi terhadap tindakan korupsi dan dapat menunjukkan bahwa moral Pendidikan harus menjadi figure yang mengangkat tinggi moral dan etika dan menghasilkan generasi masa depan yang beretika dan menjaga integritas

2. LANDASAN TEORI



2.1. *Theory Planned Behavior (TPB)*

Teori pendukung dari niat dan perilaku adalah *Theory of Planned Behavior (TPB)* yang dikembangkan oleh Ajzen dan Fishbein pada tahun 1988 dan 1991. TPB menjelaskan mengenai perilaku yang dilakukan individu muncul karena adanya niat dari individu tersebut untuk berperilaku dan niat individu disebabkan oleh beberapa faktor internal dan eksternal dari individu tersebut. The Theory of Planned Behavior (TPB) dimulai sebagai Theory of Reasoned Action pada tahun 1980 untuk memprediksi niat individu untuk terlibat dalam perilaku pada waktu dan tempat tertentu. Teori ini dimaksudkan untuk menjelaskan semua perilaku di mana orang memiliki kemampuan untuk melakukan pengendalian diri. Komponen kunci dari model ini adalah niat berperilaku; niat perilaku dipengaruhi oleh sikap tentang kemungkinan bahwa perilaku akan memiliki hasil yang diharapkan dan evaluasi subjektif dari risiko dan manfaat dari hasil itu.

TPB menjelaskan bahwa niat individu untuk berperilaku ditentukan oleh tiga faktor, yaitu **pertama**, sikap ke arah suatu perilaku. Sikap bukanlah perilaku namun sikap menghadirkan suatu kesiapan siaga untuk tindakan yang mengarah pada perilaku (Lubis, 2010). Individu akan melakukan sesuatu sesuai dengan sikap yang dimilikinya terhadap suatu perilaku. Selain itu individu akan mengevaluasi atau menilai apakah perilaku tersebut baik untuk dilakukan atau tidak. **Kedua**, norma subjektif yang mengacu pada persepsi tekanan sosial yang dirasakan untuk

melakukan atau tidak melakukan perilaku. Individu akan melakukan sebuah perilaku jika dianggap perilakunya dapat diterima oleh orang-orang yang dianggapnya penting dalam kehidupannya. **Ketiga**, persepsi kontrol perilaku yang mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dihadapi untuk melakukan perilaku. Pengendalian seorang individu terhadap perilakunya disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri individu seperti kemauan, keterampilan, informasi, dan lain-lain. Faktor eksternal berasal dari luar individu atau dari lingkungan di sekeliling individu tersebut. Persepsi terhadap kontrol perilaku adalah bagaimana seseorang mengerti bahwa perilaku yang ditunjukkannya merupakan hasil pengendalian yang dilakukan oleh dirinya

2.2. The Pro Social Organizational Behavioral Theory

Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan prosocial organizational behavior sebagai perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Perilaku prososial (prosocial behavior) juga diartikan sebagai setiap perilaku sosial positif yang bertujuan untuk menguntungkan atau memberikan manfaat pada orang lain (Penner et al., 2005). Perilaku prososial dapat dilatarbelakangi motif kepedulian pada diri sendiri dan mungkin pula merupakan perbuatan menolong yang dilakukan murni tanpa adanya keinginan untuk mengambil keuntungan atau meminta balasan. Prosocial behavior menjadi teori yang mendukung terjadinya whistleblowing. Brief dan Motowidlo (1986) menyebutkan whistleblowing sebagai salah satu dari bentuk prosocial organizational behavior. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Usman dan Rura (2021) yang menyatakan bahwa tindakan whistleblowing dapat dipandang sebagai perilaku prososial karena perilaku tersebut memberikan manfaat bagi orang lain atau organisasi disamping juga bermanfaat bagi whistleblower itu sendiri. Perilaku prososial dapat digunakan untuk menjelaskan pembuatan keputusan etis individual yang terkait dengan niat melakukan whistleblowing. Miceli dan Near (1985) mengemukakan bahwa whistleblower melakukan pelaporan dugaan pelanggaran dalam upaya membantu korban dan memberikan manfaat bagi organisasi karena mereka yakin bahwa perbuatan pelanggaran tersebut tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Pada prinsipnya seorang whistleblower merupakan

“prosocial behaviour” yang menekankan untuk membantu pihak lain dalam menyetatkan sebuah organisasi atau perusahaan

2.3. Tindakan *Whistleblowing*

Tindakan *whistleblowing* merupakan pengungkapan oleh anggota organisasi (sabelumnya atau saat ini) terkait tindakan ilegal, tidak bermoral, praktik tidak benar di bawah kendali pimpinan kepada orang atau organisasi yang mungkin dapat berdampak pada tindakan (Gupa dan Chaudhary, 2017). Organisasi perlu untuk menyiapkan mekanisme system *whistleblowing* di institusinya. Kondisi saat ini kasus-kasus fraud yang terus meningkat dari tahun ketahun, dan terjadi juga di dunia pendidikan. Komitmen pimpinan untuk menginisiasi system *whistleblowing* di organisasinya perlu dilakukan demi terwujudnya system pengelolaan keuangan dan pelaporan keuangan yang jujur, berintegritas dan transparan. Dukungan para pegawai dapat diamati melalui personalitas dari pegawai dan demografi dari pegawai itu sendiri. Sedangkan penciptaan kondisi organisasi dapat diamati dari kondisi lingkungan organisasi dan kondisi pelanggaran itu sendiri.

2.4. *Whistleblowing* dan Kecurangan

Whistleblowing adalah pelaporan oleh anggota dari suatu organisasi terhadap praktek ilegal, imoral, dan haram yang berada di bawah kontrol karyawan terhadap orang atau organisasi yang mungkin dapat mengakibatkan suatu tindakan. Di sisi lain *Whistleblowing* dalam ranah audit sendiri merupakan pelaporan atas tindakan yang dinilai tidak etis, di mana seseorang melakukan pelaporan tersebut melalui jalur pelaporan yang ada baik disertai identitas pelapor atau tidak (Alleyne, Hudaib, & Pike, 2013). Near & Miceli (1985) menyebutkan bahwa *whistleblowing* merupakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi mengenai tindakan ilegal dan tidak bermoral di dalam organisasinya kepada pihak internal maupun eksternal, sehingga dapat mempengaruhi praktek kesalahan tersebut. Perbuatan yang dapat dilaporkan (pelanggaran) adalah perbuatan yang dalam pandangan pelapor berupa perbuatan korupsi, kecurangan, ketidakjujuran, perbuatan melanggar hukum, pelanggaran ketentuan perpajakan, atau peraturan perundang-undangan lainnya (Governance, 2008). Terdapat dua tipe *whistleblowing*, yaitu (a) *whistleblowing* internal, terjadi ketika seseorang atau beberapa orang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya, kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada pimpinan perusahaan yang lebih tinggi; (b) *whistleblowing*

eksternal, terjadi ketika seseorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaannya lalu membocorkan kepada masyarakat karena dia tahu bahwa kecurangan tersebut akan merugikan masyarakat.

Hasil penelitian Tuanakotta (2010) menyebutkan bahwa pada dasarnya *whistleblower* adalah karyawan dari organisasi itu sendiri (pihak internal), akan tetapi tidak tertutup adanya pelapor berasal dari pihak eksternal (pelanggan, pemasok, masyarakat). *Whistleblower* adalah orang yang melaporkan tindakan di sebuah organisasi kepada orang lain. Seorang *whistleblower* harus memiliki data yang lengkap dan dapat dipercaya, dimana data tersebut akan digunakan sebagai bukti tentang kasus kecurangan dalam organisasi. Berdasarkan survei terhadap 233 *whistleblower* (Nixson, Kalo, Kamello, & Mulyadi, 2013) ditemukan bahwa 90 persen mereka harus kehilangan pekerjaan setelah mengungkap fakta kepada publik dan hanya 16 % yang menyatakan berhenti untuk menjadi *whistleblower*, sementara sisanya mengungkapkan akan tetap menjadi *whistleblower*, tetapi mereka adalah para pegawai yang berprestasi dan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja.

2.5. Pengembangan Hipotesis

2.5.1. Personalitas

Personalitas meliputi persepsi individu tentang biaya pelaporan, locus of control, dan komitmennya terhadap organisasi yang dapat dijabarkan didalam hipotesis sebagai berikut:

Persepsi Tentang Biaya Pelaporan

Individu yang merasa bahwa biaya pelaporan yang tinggi karena menjadi *whistleblower*, akan merasa banyak kerugian seperti balas dendam serta perlakuan yang tidak adil di dalam organisasi. Ketika individu memiliki keyakinan biaya pelaporan yang tinggi, mereka akan cenderung mengurungkan niat untuk melakukan tindakan *whistleblower*. Sanksi atau hukuman yang diterima dapat menjadi faktor yang dipertimbangkan Ketika menjadi *whistleblower* (Mulfag dan Serly, 2019). Gupta dan Chaudhary (2017) menyatakan bahwa persepsi biaya pelaporan merupakan faktor penting yang mendorong niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Menurut Kreshastuti (2014); Mufag dan Dherly (2019), pandangan tentang biaya pelaporan merupakan pandangan individu terkait konsekuensi, risiko atau sanksi yang kemungkinan mereka terima ketika melakukan tindakan *whistleblowing*. Individu yang merasa bahwa biaya pelaporan yang tinggi karena *whistleblowing*, akan merasa banyak kerugian seperti balas dendam serta perlakuan yang tidak adil di dalam organisasi. Ketika individu memiliki keyakinan biaya pelaporan yang tinggi, mereka akan cenderung mengurungkan niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gupta dan Chaudhary (2017) menyatakan bahwa persepsi biaya pelaporan merupakan faktor penting yang mendorong niat untuk melakukan *whistleblowing*, sejalan dengan berbagai penelitian diatas, maka disusunlah hipotesis sebagai berikut:

H1: Persepsi tentang biaya pelaporan berpengaruh pada niat melakukan *whistleblowing*

Internal Locus of Control

Locus of control merupakan keyakinan individu terkait apakah hasil dari tindakan yang mereka lakukan tergantung pada apa yang mereka lakukan. *internal locus of control* menyakini bahwa apa yang mereka telah raih selama ini merupakan kendali yang berasal dari diri mereka sendiri (Zalmi, dkk 2019). Dengan memiliki *internal locus of control*, individu merasa mereka mampu untuk mengendalikan yang terjadi disekitar mereka.

internal locus of control menyakini bahwa apa yang mereka telah raih selama ini merupakan kendali yang berasal dari diri mereka sendiri (Zalmi, dkk 2019). Keinginan kuat oleh individu untuk melakukan sesuatu yang timbul dari dalam individu itu sendiri itulah yang mendorong seseorang untuk mengadukan atau melaporkan segala bentuk tindakan kecurangan dalam suatu organisasi. Apabila mendapat kesempatan dan waktu yang bagus dan tepat, mereka akan melakukan pengaduan tersebut. Dengan memiliki *internal locus of control*, individu merasa mereka mampu untuk mengendalikan yang terjadi disekitar mereka, ketika mereka melihat bahwa di dalam organisasi terjadi tindakan illegal maka mereka merasa mampu untuk mengendalikan keadaan tersebut. Salah satu cara untuk mengendalikannya adalah dengan melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian Zalmi, dkk (2019) menyatakan bahwa *internal locus of control* berpengaruh pada niat untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: *Internal locus of control* berpengaruh pada niat melakukan *whistleblowing*

Komitmen Organisasi

Luthan dalam (Shaleh, 2018) dimensi komitmen organisasi dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu: 1) Komitmen afektif yang merupakan bentuk emosi karyawan seperti identifikasi dan keterlibatan pada organisasi; 2) Komitmen kontinyu berupa keterlibatan berdasarkan pada keuntungan dan biaya, dan 3) Komitmen normative yang berupa keterikatan pada aturan atau keharusan. Seseorang yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih memikirkan tujuan dan keberlangsungan organisasinya daripada tujuan atau kepentingan individu dari rekan kerjanya. Komitmen organisasional mencerminkan sejauh apa tingkat loyalitas dan perasaan pegawai/anggota terhadap perusahaan atau organisasinya. Individu yang menginginkan keterlibatannya dalam memajukan organisasi menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasionalnya adalah tinggi. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan selalu mementingkan pencapaian organisasi dan selalu berusaha untuk menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi (Septianti, 2013). Apabila komitmen berorganisasi seorang pegawai tinggi maka pegawai tersebut akan semakin berusaha keras, menunjukkan sikap dan perilaku yang positif kepada organisasi, selalu memberikan kontribusi dalam rangka mewujudkan visi, misi, serta tujuan organisasi, berupaya untuk membawa perusahaan menjadi lebih baik, adanya rasa memiliki organisasi, sehingga timbul jiwa yang akan selalu membela organisasi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian oleh Bagustianto dan Nurkholis (2015).

Hasil penelitian yang dilakukan Bagustianto dan Nurkholis (2015) dan Alleyne (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing, Purwaningtias dan Aisyah (2018); Sihalo dan Meiranto (2019) menyatakan bahwa Individu yang memiliki komitmen organisasi, mereka berada di organisasi dalam jangka waktu yang lama sehingga akan berusaha mempertahankan reputasi organisasi dengan menghindari tindakan-tindakan illegal. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis penelitiannya adalah:

H3: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap niat menjadi *whistleblower*.

2.5.2. Persepsi Individu tentang Kondisi Organisasi

Persepsi tentang kondisi organisasi meliputi iklim organisasi, dukungan organisasi dan sistem pengendalian internal, yang dijelaskan kedalam masing-masing hipotesis sebagai berikut:

Iklim organisasi

Iklm organisasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan etis (Zakaria dan Yusoff, 2016). Pada dasarnya anggota organisasi akan selalu menghadapi persoalan setiap hari, disitulah para anggota organisasi dituntut untuk mampu menyelesaikan permasalahan dengan kemampuannya dalam pengambilan keputusan. Apabila manajemen dalam suatu organisasi berusaha untuk mendukung komponen iklim organisasi maka anggota organisasi harus meningkatkan komunikasi, kepuasan, dan kerjasama yang mengarah pada kinerja keseluruhan yang baik. Mengetahui bahwa pentingnya iklim organisasi bagi organisasi, maka pimpinan organisasi harus mampu menentukan jenis iklim organisasinya.

Penelitian Bjorkelo et al (2019) menunjukkan bahwa kemauan untuk melakukan *wistleblowing* sangat terkait dengan norma pegawai itu sendiri dan motif dalam bekerja. Seorang anggota organisasi akan cenderung melakukan *whistleblowing* karena pengambilan keputusan etis tersebut atas dasar kepentingan organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan mengungkap tindak kecurangan yang dapat merugikan organisasi. Jika dikaitkan dengan logika berfikir maka ketika anggota organisasi memiliki persepsi bahwa tindak kecurangan (*fraud*) akan merugikan organisasi, dan kerugian itu akan berdampak pada keberlangsungan anggota organisasi, maka anggota organisasi akan cenderung mengambil keputusan etis untuk mengungkap tindak kecurangan melalui *whistleblowing-system*. *Whistleblowing* akan dipandang sebagai suatu cara untuk menyelamatkan orang lain, organisasi, dan nilai-nilai dalam organisasi itu sendiri.

H4: Persepsi tentang iklim organisasi berpengaruh positif terhadap niat melaksanakan tindakan *whistleblowing*.

Dukungan Organisasi

Miceli and Near (1985) menemukan bahwa pada organisasi yang memberikan dukungan kepada karyawannya, maka karyawan memiliki kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing* internal. Pelanggaran akan dilaporkan kepada kepada atasan yang lebih tinggi, dan apa yang dilaporkan pun cenderung menyangkut pelanggaran-pelanggaran “kecil”. Demikian sebaliknya. Saud (2016) menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh dalam intensi untuk mengungkapkan kecurangan

H5: persepsi tentang dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap niat menjadi whistleblower

Sistem pengendalian internal

Pengendalian internal merupakan konsep yang dikembangkan dalam COSO 2013 yang merupakan suatu proses yang dirancang dan dilaksanakan oleh manajemen dan pegawai untuk memberikan jaminan tujuan organisasi dapat dipenuhi. Komponen system pengendalian internal ada 5 yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan pengawasan. Nawawi dan Salin. (2016) menemukan bahwa system pengendalian internal berpengaruh terhadap fraud

Soelman (2013) menyatakan bahwa pengendalian Internal sangat mempengaruhi besar kecilnya akses akan tindak kecurangan. Terdapat pemisahan tugas yang jelas antara fungsi-fungsi yang ada untuk menghindari kesalahan maupun kecuangan dalam lembaga, Dapat memperhitungkan besarnya resiko bagi lembaga apabila lalai dalam bekerja, Dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam melakukan pekerjaan, Memiliki dokumen dan catatan yang lengkap untuk setiap transaksi yang telah dilakukan, Memperoleh dan mengkomunikasikan informasi kesemua pihak yang terkait sesuai dengan informasi yang benar, Mengklasifikasikan informasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan, Memahami prosedur pengendalian fisik aset atau barang dalam lembaga, Perusahaan mengimplementasikan program pengendalian anti fraud berdasarkan nilai-nilai yang dianut perusahaan, Pelatihan kewaspadaan terhadap kecurangan sesuai dengan tanggung jawab kerja karyawan diterapkan dengan baik, Perusahaan memberlakukan kode etik dan aturan dilingkungan karyawan untuk membudayakan sifat jujur, dan keterbukaan karyawan di dalam perusahaan, dan Perusahaan menerapkan sanksi terhadap pelanggaran kode etik dan nilai-nilai perusahaan. Atas dasar penjelasan diatas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H6: Persepsi tentang sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap niat melakukan whistleblowing

2.5.3. Karakteristik Pelanggaran

Karakteristik pelanggaran dijabarkan dalam status pelanggaran dan keseriusan pelanggaran, yang dijabarkan sebagai berikut:

Status Pelanggaran

Status dari anggota organisasi yang melakukan kecurangan atau tindakan ilegal juga mempengaruhi kecenderungan untuk melakukan whistleblowing. Kecurangan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang pangkatnya lebih tinggi, seperti top manajemen, tidak mudah untuk dihentikan melalui pemecatan (Near & Miceli, 1990). Jika si pembuat kecurangan berada pada level yang tinggi dalam organisasi, dia mempunyai kekuasaan untuk menindas atau menekan si whistleblower. Kecil kemungkinan bagi seseorang untuk melaporkan kecurangan yang dibuat oleh atasannya karena beberapa alasan: 1) takut akan pembalasan dendam dari si pembuat kecurangan, 2) kelangsungan perusahaan bergantung pada si pembuat kecurangan, 3) akibat negatif yang signifikan karena melaporkan si pembuat kecurangan. Hal lain yang juga perlu dipertimbangkan adalah kecurangan yang dipimpin oleh seseorang yang levelnya tinggi mungkin dilakukan hanya untuk tujuan strategis belaka (Rehg, Miceli, Near, & Van Scotter, 2008). Seperti kecurangan yang dibutuhkan untuk memungkinkan organisasi menjadi kompetitif. Hal ini konsisten dengan pendapat Brief dan Motowidlo (1986) bahwa keyakinan anggota organisasi tentang apakah organisasi sebagai penerima manfaat atau sebagai korban dari kecurangan akan mempengaruhi reaksi mereka terhadap whistleblower.

Penjelasan diatas juga konsisten dengan miceli et.al (1991) yang menyatakan bahwa kemungkinan mengungkap kecurangan organisasi menurun ketika status pelaku kecurangan berada pada level atas . Pelaku kecurangan yang berada di level atas mempunyai kekuasaan dalam organisasi, *whistleblower* mungkin akan mendapat pembalasan ketika mereka mengejar pelaku kecurangan (Cortina & Magley, 2003). Oleh karena itu hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H7: Status pelanggaran berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*

Keseriusan Pelanggaran

Ahmad (2012) menyebutkan bahwa Keseriusan Pelanggaran mirip dengan salah satu dari model intensitas moral yang dikembangkan oleh Jones (1991). Keseriusan pelanggaran

dapat didefinisikan sebagai efek yang mungkin ditimbulkan dari adanya suatu pelanggaran baik secara ukuran finansial maupun non finansial. Penelitian Septianti (2013), Hayati, *et al.* (2018

Bagustianto dan Nurkholis (2015) menemukan bukti bahwa tingkat keseriusan berpengaruh terhadap niat melaksanakan *whistleblowing*. Prasetyo *et al.* (2017) menemukan bahwa variabel tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap keinginan untuk menjadi whistleblower. Hal ini memberikan arti bahwa tingkat keseriusan pelanggaran lebih serius, maka niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* akan meningkat. Hal ini juga dapat dibuktikan dengan melihat penilaian responden atas variabel tingkat keseriusan pelanggaran yang tinggi. Organisasi akan terkena dampak kerugian yang lebih besar dari pelanggaran yang lebih serius dibandingkan dari pelanggaran yang kurang serius (Winardi, 2013). Persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat saja berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pembentuk persepsi tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besaran nilai kecurangan, juga tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi (Bagustianto dan Nurkholis, 2015). Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti mengajukan hipotesis:

H8: Tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat melaksanakan tindakan

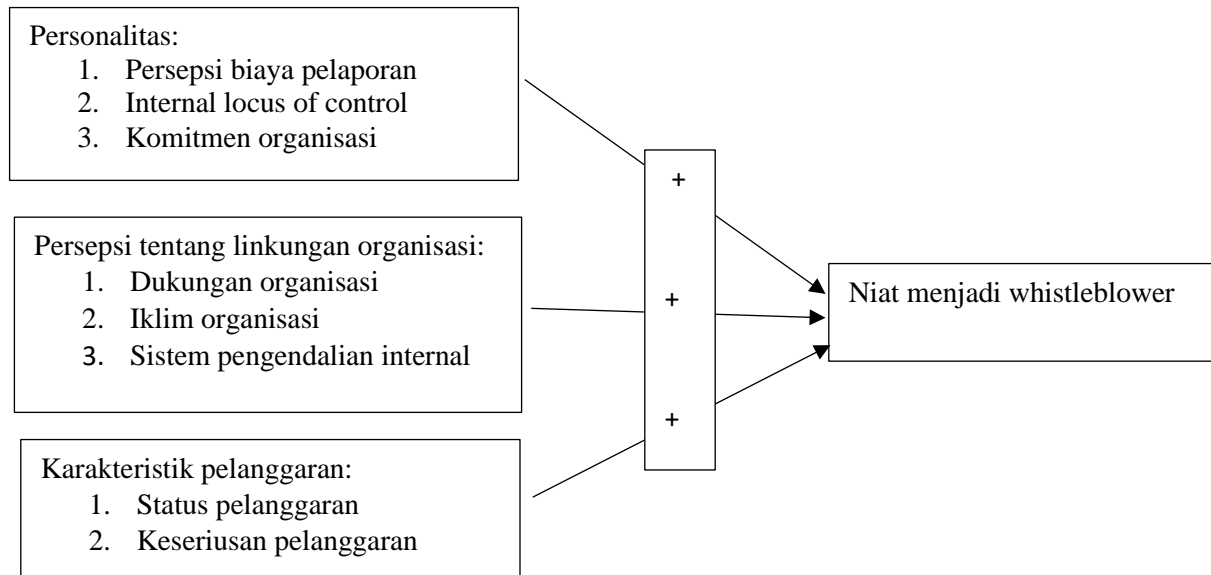
2.6. MODEL PENELITIAN

Model penelitian yang dikembangkan ini diangkat dari berbagai sumber teori dan penelitian-penelitian sebelumnya yang menjelaskan tentang variabel-variabel yang berpengaruh terhadap niat pegawai dalam hal ini adalah niat para dosen untuk menjadi whistleblower. Dari berbagai dukungan empiris, penelitian ini mengkategorikan variabel independent ke dalam tiga kelompok, yaitu personalitas, persepsi tentang lingkungan organisasi dan karakteristik pelanggaran.

Personalitas adalah variabel yang mengukur sikap, pandangan dan kepribadian individu dosen terhadap niat menjadi whistleblower. Sikap, pandangan dan kepribadian ini diprosikan dengan persepsi tentang biaya pelaporan, internal locus of control dan komitmen dosen terhadap organisasi.

Persepsi tentang lingkungan organisasi merupakan variabel independent yang melihat aspek pandangan dosen terhadap lingkungan organisasi dimana mereka bekerja, yang diprosikan dengan persepsi tentang dukungan organisasi, iklim organisasi dan sistem pengendalian internal.

Sedangkan variabel independent karakteristik pelanggaran merupakan kondisi pelanggaran yang terjadi pada isntitusinya yang diproksikan oleh status pelanggaran dan tingkat keseriusan pelanggaran. Berikut ini adalah model penelitian yang dikembangkan:



Gambar 2.1. model penelitian

3. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen PTS di Jawa Tengah. Data informasi seperti alamat, nomor telepon dan alamat email dosen di Jawa Tengah diambil dari data di Kementerian Riset dan Teknologi / Badan Riset dan Inovasi Nasional Republik Indonesia 2020.

Sampel merupakan sebagian dari karakteristik dan jumlah dari populasi. Pada penelitian ini teknik yang digunakan adalah *purposive sampling* dimana dalam pengambilan sampel dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu. Adapun kriterianya adalah sebagai berikut :

1. Dosen tetap PTS di Jawa Tengah
2. Bersedia mengisi kuisisioner

Berdasarkan kriteria diatas, maka dalam penelitian ini sampel penelitiannya ada 14 perguruan tinggi di Semarang yang bersedia menjadi responden penelitian dan total responden yang didapatkan adalah 50 resonden .

3.2. Jenis dan Sumber Data dan Teknik Pengumpulan data

Jenis dan Sumber data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dengan metode kuisisioner berisi pertanyaan terstruktur yang diberikan langsung ke dosen tetap PTS di Jawa Tengah dan dikumpulkan sendiri langsung dari sumbernya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuisisioner, dimana berisi pertanyaan tertulis dan terstruktur yang disampaikan kepada responden untuk ditanggapi. Pertanyaan yang telah disusun berkaitan dengan data demografi, personalitas pegawai, lingkungan organisasi, karakteristik pelanggaran, serta niat utk menjadi *whistleblower*.

Dalam pengukurannya, setiap responden akan diminta tanggapannya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian 1 sampai dengan 5, untuk penilaian tertinggi akan diberi nilai 5, dan untuk penilaian terendah akan diberi nilai 1.

3.3. Pengujian dan Alat Analisis

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner valid atau tidak. Pertanyaan dari kuisisioner valid atau tidaknya dapat dilihat pada tampilan *output cronbach alpha* pada kolom *corrected item – total corellation* yang nilainya dibandingkan dengan r tabel. Tingkat signifikansinya (α) adalah 5%. Jika r hitung $>$ r tabel maka kuisisioner valid, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka item pertanyaan dalam kuisisioner tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan alat ukur kehandalan suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuisisioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban responden adalah stabil dari waktu ke waktu (Santoso, 2014). Untuk menghitung tingkat reabilitas suatu data maka dapat digunakan uji statistik *Cronbach Alpha* dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* $>$ 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menentukan alat statistik yang nantinya akan digunakan dalam pengujian hipotesa (Ghozali, 2013). Asumsi ini terdiri dari uji normalitas, uji heterokedasitas dan uji multikolinieritas.

4. Uji Model Fit dan koefisien Determinasi

Uji *Fit* Model merupakan mengetahui apakah model yang dibangun tepat untuk memprediksi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dimana dalam pengujian ini dapat dikatakan model regresi fit jika $\text{Sig. } F < 0,05$. Sebaliknya jika $\text{Sig. } F > 0,05$ maka model regresi tidak fit (Ghozali, 2006).

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh atau berapa persen variabel X mempengaruhi variabel Y. Pada penelitian ini digunakan nilai *adjusted* R².

5. Uji Hipotesis

Pengujian ini untuk menguji pengaruh variabel – variabel independen terhadap variabel dependen. Formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$\text{Tindakan} = a + \mathbf{B1}\text{Pelaporan} + \mathbf{B2}\text{LOC} + \mathbf{B3}\text{Komitmen} + \mathbf{B4}\text{Iklim} + \mathbf{B5}\text{Dukungan} + \mathbf{B6}\text{SPI} + \mathbf{B7}\text{Status} + \mathbf{B8}\text{Serius} + e$$

Keterangan :

Tindakan	: Tindakan Whistleblowing
a	: Konstanta
B1 – B8	: Koefisien Regresi Berganda
Pelaporan	: Persepsi tentang biaya pelaporan
LOC	: Internal LOC
Komitmen	: Komitmen Organisasi
Dukungan	: Persepsi Dukungan Organisasi
Iklim	: Persepsi Iklim Organisasi
SPI	: Persepsi SPI
Status	: Persepsi Status Pelanggaran
Serius	: Persepsi tentang Keseriusan Pelanggaran
e	: Error

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

4. HASIL DAN ANALISIS

4.1. PENGUJIAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL PENELITIAN

Table 4.1. pengujian validitas variabel Niat menjadi Whistleblower

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NIAT1_1	17.04	18.651	.566	.791
NIAT1_2	18.48	17.561	.441	.817
NIAT2_1	17.20	18.367	.519	.797
NIAT2_2	18.26	15.176	.726	.749
NIAT3_1	17.30	17.602	.558	.789
NIAT3_2	18.42	14.698	.695	.757

Berdasarkan hasil tabel 4.1, maka semua item dari niat menjadi whistleblower berada diatas 0.273, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan niat menjadi whistleblower valid

Tabel 4.2. pengujian validitas variabel biaya pelaporan (BP)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BP1_1	7.34	5.004	.663	.848
BP2_1	7.38	4.363	.742	.775
BP3_1	7.20	4.776	.769	.752

Berdasarkan hasil table 4.2. , maka semua item dari biaya pelaporan (BP) berada diatas 0.273, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan biaya pelaporan (BP) valid.

Tabel 4. 3.pengujian validitas variabel Persepsi Internal Control (ILC)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ILC_1	17.10	5.806	.808	.830
ILC_2	17.56	5.884	.663	.865
ILC_3	17.76	5.900	.658	.866
ILC_4	17.26	5.870	.711	.852
ILC_5	16.96	6.366	.742	.849

Berdasarkan hasil table 4.3. diatas, maka semua item dari BP berada diatas 0.273, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan internal locus of control valid

Tabel 4. 4. Pengujian validitas variabel komitmen organisasi (KO)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO_1	20.68	22.630	.645	.830
KO_2	20.82	23.130	.606	.836
KO_3	20.58	24.616	.556	.843
KO_4	22.16	21.892	.562	.845
KO_5	21.72	20.696	.723	.817
KO_6	22.04	22.774	.570	.841
KO_7	20.80	22.082	.687	.824

Berdasarkan hasil tabel 4.4, maka semua item dari Komitmen Organisasi (KO) berada diatas 0.273, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan komitmen organisasi (KO) valid.

Tabel 4.5. pengujian validitas variabel Iklim Organisasi (IO)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IO_1	31.42	25.432	.698	.880
IO_2	31.08	27.218	.688	.879
IO_3	31.38	27.424	.671	.880
IO_4	31.34	28.433	.482	.897
IO_5	31.42	30.412	.436	.897
IO_6	31.54	27.070	.708	.877
IO_7	31.20	28.816	.678	.882
IO_8	31.36	26.358	.787	.871
IO_9	31.18	26.640	.782	.872

Berdasarkan hasil tabel 4.5, maka semua item dari variable iklim organisasi berada diatas 0.273, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari variable iklim organisasi valid.

Tabel 4. 6. pengujian validitas variabel Dukungan Organisasi (DO)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DO_1	14.36	10.562	.810	.906
DO_2	14.26	10.931	.795	.909
DO_3	14.26	10.604	.862	.896
DO_4	14.38	10.812	.836	.901
DO_5	14.26	11.339	.715	.924

Berdasarkan hasil table diatas, maka semua item dari variable dukungan organisasi berada diatas 0.273, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dukungan organisasi (DO) valid.

Tabel 4.7. pengujian validitas variabel Sistem Pengendalian Internal (SPI)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SPI_1	39.00	78.898	.770	.971
SPI_2	39.34	76.229	.888	.968
SPI_3	39.36	76.562	.878	.968
SPI_4	39.42	77.473	.813	.970
SPI_5	39.42	76.330	.889	.968
SPI_6	39.20	75.143	.909	.967
SPI_7	39.22	75.114	.919	.967
SPI_8	39.52	74.173	.856	.969
SPI_9	39.46	75.315	.875	.968
SPI_10	39.46	75.070	.853	.969
SPI_11	39.60	76.694	.774	.971

Berdasarkan hasil tabel diatas, maka semua item dari variable system pengendalian internal berada diatas 0.273, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variable system pengendalian internal valid

Tabel 4.8. pengujian validitas variabel Persepsi Status Pelanggaran (PSP)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PSP_1	9.16	1.117	.875	.890
PSP_2	9.10	1.235	.925	.854
PSP_3	9.10	1.276	.789	.955

Berdasarkan hasil tabel diatas, maka semua item dari variabel persepsi status pelanggaran berada diatas 0.273, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan persepsi status pelanggaran (PSP) KP valid

Table 4.9. pengujian validitas variabel keseriusan pelanggaran (KP)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1_1	8.94	2.588	.832	.819
KP2_1	8.92	2.524	.826	.822
KP3_1	8.94	2.507	.729	.911

Berdasarkan hasil table diatas, maka semua item dari Keseriusan pelanggaran berada diatas 0.273, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan keseriusan pelanggaran valid

PENGUJIAN RELIABILITAS

Berdasarkan tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa nilai cronbach's alpha dari semua variabel penelitian ini berada pada nilai diatas 0.6, jadi bisa disimpulkan bahwa semua variable penelitian ini adalah reliabel.

Table 4.10. Hasil pengujian reliabilitas variabel

Nama variabel	N	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
NIAT	6	0.814	Reliabel
BP	3	0.852	Reliabel
ILC	5	0.878	Reliabel
KO	7	0.854	Reliabel
IO	9	0.854	Reliabel
DO	5	0.924	Reliabel
SPI	11	0.971	Reliabel
PSP	3	0.932	Reliabel
KP	3	0.895	Reliabel

4.2. PENGUJIAN STATISTIK DESKRIPTIF

Table 4.11. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Rata-Rata (Mean)	Range Kategori Jawaban			Kategori
				Rendah	Sedang	Tinggi	
Niat	6 – 30	7 – 30	21,34	6 – 14	14,01 – 22	22,01- 30	Sedang
BP	3 – 15	3 – 15	10,96	3 – 7	7,01 – 11	11,01 - 15	Sedang
ILC	5 – 25	14 - 25	21,66	5- 11,67	11,68 - 48,34	18,35 - 25	Tinggi
KO	7 - 35	9 – 35	24,80	7 – 16,33	16,34 – 25, 67	25,68 – 35	Sedang
IO	9 – 45	19 – 45	35,24	9 -21	21,1 – 33	33,1 – 45	Tinggi
DO	5 – 25	5 – 25	17,88	5- 11,67	11,68 - 48,34	18,35 – 25	Sedang
SPI	11 - 55	11 - 55	43,30	11 – 25,67	25,68 – 40,34	40,35 - 55	Tinggi
PSP	3 - 15	9 - 15	13,68	3 – 7	7,01 - 11	11,01 - 15	Tinggi
KP	3 – 15	5 – 15	13,40	3 – 7	7,01 - 11	11,01 - 15	Tinggi

Sumber: data yang diolah (2021)

Niat menjadi whistleblower (Niat) memiliki nilai rata-rata 21.34. Nilai rata-rata ini berada dalam rentang sedang, artinya niat menjadi whistle blower para dosen diperguruan tinggi semarang dalam kategori masih ragu2 untuk melapor Ketika menemukan kejadian-kejadian pelanggaran /fraud

Biaya pelanggaran (BP) memiliki nilai rata-rata 10.96, nilai rata-rata ini berada dalam rentang sedang, artinya responden mengambil risiko dalam tingkat moderat Ketika harus melaporkan adanya Tindakan kecurangan, ada ketakutan tetapi kadang juga merasa sebagai pegawai yang baik, sebaiknya bertindak dan bekerja dengan benar.

Internal locus of control (ILC) memiliki nilai rata-rata 21.66, nilai rata-rata ini berada dalam rentang tinggi, artinya para dosen diperguruan tinggi semarang termasuk dalam golongan orang dengan mengambil risiko dalam tingkat moderat Ketika harus melaporkan adanya Tindakan kecurangan, ada ketakutan tetapi kadang juga merasa sebagai pegawai yang baik, sebaiknya bertindak dan bekerja dengan benar.

Komitmen organisasi (KO) memiliki nilai rata-rata 24.80, nilai rata-rata ini berada dalam rentang sedang, artinya komitmen para dosen diperguruan tinggi semarang tercermin dalam kondisi moderat, melihat pada kondisi organisasi serta kasus kasus yang dihadapi

Iklim organisasi (IO) memiliki nilai rata-rata 35.24, nilai rata-rata ini berada dalam rentang tinggi, artinya para dosen diperguruan tinggi semarang merasakan diperguruan tingginya memiliki standar kerja yang tinggi, membrikan kesempatan yang luas untuk memutuskan yang terbaik dalam bekerja, memiliki struktur yang jelas dan memberikan imbalan /penghargaan yang sesuai atas prestasinya

Dukungan organisasi (DO) memiliki nilai rata-rata 17.88, nilai rata-rata ini berada dalam rentang sedang, artinya dukungan yang diberikan oleh organisasi bagi pegawai/dosen untuk melakukan pelaporan jika mendapati pelanggaran dinilai oleh para dosen masih belum maksimal, Kadang ada dukungan kadang tidak .

Sistem pengendalian internal (SPI) memiliki nilai rata-rata 43.30, nilai rata-rata ini berada dalam rentang tinggi, artinya perguruan tinggi disemarang memiliki lingkungan pengendalian yang sangat baik, melakukan penilaian risikonya untuk pengambilan keputusan segera dan menjalankan berbagai standar pengendalian serta memantau pelaksanaan pengendalian tersebut.

Status pelanggaran (PSP) (PSP) memiliki nilai rata-rata 13,68. Nilai rata-rata ini berada dalam rentang tinggi, artinya Tindakan pengaduan pelanggaran dinilai oleh para dosen sebagai penegakan etika dan profesionalisme..

Keseriusan pelanggaran (KP) memiliki nilai rata-rata sebesar 13,40. Nilai rata-rata ini berada dalam rentang tinggi, artinya keseriusan pelanggaran dinilai tinggi oleh para responden, dalam hal ini para dosen diperguruan tinggi di Semarang. Mereka menganggap bahwa kasus pelanggaran / fraud yang terjadi pada perguruan tinggi membutuhkan kesegeraan untuk ditindaklanjuti dan dinilai berdasarkan materialitas pelanggaran.

4.3. PENGUJIAN ASUMSI KLASIK

Pengujian Normalitas

Tabel 4.12. Pengujian normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.57140067
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.077
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residu terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki residu yang terdistribusi normal. Test normalitas dilakukan tidak untuk setiap variabel, tetapi untuk nilai residual. Tes normalitas dilakukan dengan n melihat normal P-Plot dan pengujian Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan pengujian kolmogorif Smirnov, Nilai residu dikatakan normal kalau nilai signifikansinya lebih dari 0.05. Berdasarkan table 4.12 pengujian kolmogorof Smirnov didapatkan hasil nilai signifikansi 2.0, artinya model penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dirancang untuk menentukan apakah ada korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel independen hubungan antara variabel independen dan variabel dependen terganggu. Pengujian yang digunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas adalah variance inflation factor (VIF). Berdasarkan table 13 diketahui bahwa nilai VIF utk semua variable dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas..

Table 4.13. pengujian multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-.020	6.130		-.003	.997			
	Total_KP	1.432	.329	.687	4.352	.000	.529	1.890	
	Total_BP	.151	.211	.097	.715	.479	.710	1.409	
	Total_ILC	-.212	.218	-.131	-.972	.337	.721	1.386	
	Total_KO	-.081	.129	-.091	-.627	.534	.621	1.610	
	Total_DO	-.195	.234	-.164	-.833	.410	.340	2.941	
	Total_IO	.492	.205	.594	2.406	.021	.216	4.630	
	Total_SPI	-.121	.113	-.239	-1.078	.287	.267	3.742	
	Total_PSP	-.108	.428	-.036	-.253	.801	.644	1.552	

a. Dependent Variable: Total_Niat

Pengujian Heterokedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas, diperiksa apakah ada perbedaan yang tidak sama antara satu residu dan pengamatan lain. Salah satu model regresi yang memenuhi persyaratan adalah bahwa ada kesamaan dalam varians antara residu dari satu pengamatan dan lainnya yang disebut homoscedasticity. Berdasarkan table 4.14 diketahui bahwa nilai signifikansi semua variable berada pada level diatas 0.05, maka dikatakan bahawa model penelitian ini bebas dari heterokedastisitas

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Heterokedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.643	3.597		.735	.467
	Total_KP	-.107	.193	-.115	-.555	.582
	Total_BP	.098	.124	.142	.789	.435
	Total_ILC	.015	.128	.020	.114	.910
	Total_KO	.040	.076	.101	.526	.602
	Total_DO	.049	.138	.092	.354	.725
	Total_IO	-.036	.120	-.098	-.301	.765
	Total_SPI	.035	.066	.155	.530	.599
	Total_PSP	-.138	.251	-.103	-.548	.587

a. Dependent Variable: Abs_Res

4.4. PENGUJIAN FIT MODEL

Table 4.15. Uji Model Fit

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.355	3.904

a. Predictors: (Constant), Total_PSP, Total_BP, Total_KO, Total_ILC, Total_SPI, Total_KP, Total_DO, Total_IO

Pengujian *Goodness of fit* menggambarkan seberapa baik model itu cocok dengan serangkaian pengamatan yang dilakukan. *Goodness of fit* pada model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa baik model tersebut mampu menghasilkan estimasi yang sesuai dengan nilai aktualnya. Pengukuran *goodness of fit* menggunakan nilai R^2 (*R Square*) atau adjusted R^2 , ini merupakan ukuran proporsi variasi variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variabel bebasnya. Nilai adjusted R^2 dalam penelitian ini menunjukkan nilai 0.355, artinya 35.5% variasi Tindakan whistleblowing mampu dijelaskan oleh variasi independen variable, Sedangkan sisa 64.5% variasi nilai variabel dependen ditentukan oleh variabel lain di luar variabel bebas model regresi tersebut.

Table 4.16. tabel pengujian F test

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	532.230	8	66.529	4.364	.001 ^b
	Residual	624.990	41	15.244		
	Total	1157.220	49			

a. Dependent Variable: Total_Niat

b. Predictors: (Constant), Total_PSP, Total_BP, Total_KO, Total_ILC, Total_SPI, Total_KP, Total_DO, Total_IO

Berdasarkan tabel 4. 16 diketahui bahwa nilai F test sebesar 4.464 dengan signifikansi sebesar 0.001. hal ini berarti model penelitian yang diajukan didalam penelitian ini adalah fit

4.5. PENGUJIAN HIPOTESIS

Tabel 4.17. Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.020	6.130		-.003	.997
	Total_KP	1.432	.329	.687	4.352	.000
	Total_BP	.151	.211	.097	.715	.479
	Total_ILC	-.212	.218	-.131	-.972	.337
	Total_KO	-.081	.129	-.091	-.627	.534
	Total_IO	.492	.205	.594	2.406	.021
	Total_DO	-.195	.234	-.164	-.833	.410
	Total_SPI	-.121	.113	-.239	-1.078	.287
	Total_PSP	-.108	.428	-.036	-.253	.801

a. Dependent Variable: Total_Niat

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 4. 17 sebagai berikut:

Pelaporan pelanggaran ini sendiri merupakan sebuah tindakan atas sikap kecurangan yang bisa saja ditemui dalam lingkup kerja. Tindakan pelaporan ini sendiri sebenarnya bisa membawa hal positif namun bisa juga membawa hal negatif. Menjadi positif jika memang pelaporan ini sendiri mendapatkan buntut penyelesaian yang jelas dan akar masalah bisa dipecahkan. Namun bisa

menjadi negatif jika kemudian persoalan ini merembet hingga pihak-pihak atau oknum diluar perusahaan yang tidak berkepentingan. Artinya bisa saja orang memanfaatkan tindakan pelaporan pelanggaran ini sebagai informasi tambahan untuk menjatuhkan perusahaan lawan. Tindakan pelaporan kecurangan ini sendiri sebenarnya menjadi tidak mungkin menimbulkan nilai negatif jika ada keterbukaan. Selain itu adanya juga sikap bijaksana dari pemimpin dalam memberikan pengayoman bagi seluruh pekerjanya untuk senantiasa bekerja jujur dan bersih. Jadi jabatan diperguruan tinggi bukan factor penentu apakah akan menjadi whistleblower atau tidak.

A. Aspek Personalitas

1. Persepsi Tentang Biaya Pelaporan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.17, diketahui bahwa persepsi tentang biaya pelaporan memiliki t test 0.151 dengan nilai signifikansi sebesar 0.479, artinya biaya pelaporan tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penolakan hipotesis dapat dijelaskan bahwa ada keragu-raguan yang dihadapi oleh para dosen untuk melakukan pelaporan apabila menemukan adanya tindakan curang yang dilakukan pegawai lain. Keraguan ini seringkali menjadi dilemma yang akhirnya justru diabaikan dan tidak menjadi dasar utk melaporkan Tindakan whistleblower oleh para pendidik.

Keyakinan seseorang mengenai dapat tidaknya mengendalikan kejadian-kejadian yang mempengaruhi mereka menjadi faktor penentu seseorang melakukan *whistleblowing*. Artinya niat individu untuk melaporkan pelanggaran tidak dipengaruhi saat biaya pelaporannya rendah atau tanggung jawab pribadi untuk melaporkan pelanggaran yang lebih tinggi. Tindakan pelaporan ini sendiri sebenarnya bisa membawa hal positif namun bisa juga membawa hal negatif. Menjadi positif jika memang pelaporan ini sendiri mendapatkan buntut penyelesaian yang jelas dan akar masalah bisa dipecahkan. Namun bisa menjadi negatif jika kemudian persoalan ini merembet hingga pihak-pihak atau oknum diluar perusahaan yang tidak berkepentingan.

Ketika individu memiliki keyakinan biaya pelaporan yang tinggi, mereka akan cenderung mengurungkan niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Sanksi atau hukuman yang diterima dapat menjadi faktor untuk melakukan *whistleblowing* (Mulfag dan Serly, 2019). Gupta dan Chaudhary (2017) menyatakan bahwa persepsi biaya pelaporan merupakan faktor penting yang mendorong niat untuk melakukan *whistleblowing*.

2. Internal Locus of Control

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.17, diketahui bahwa internal locus of control memiliki nilai t test -0.212 dengan nilai signifikansi sebesar 0.337, artinya internal locus of control tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Menurut Kholillah (2013) indikator yang digunakan untuk mengukur internal Locus Of Control adalah kemampuan pengambilan keputusan, kemampuan dalam merubah hal-hal penting dalam hidup, tingkat keyakinan terhadap masa depan, kemampuan dalam menyelesaikan masalah keuangan dan peran diri dalam mengontrol keuangan sehari-hari. Dengan menyandarkan keyakinan dapat menyelesaikan berbagai kepentingan sendiri maka keperdulian utk menjadikan minat sangat kecil.

Keyakinan seseorang mengenai dapat tidaknya mengendalikan kejadian-kejadian yang mempengaruhi mereka menjadi faktor penentu seseorang melakukan *whistleblowing*. Apabila mendapat kesempatan dan waktu yang bagus dan tepat dan yakin dengan penilaian seorang individu atas seberapa setuju atau tidak setujunya individu tersebut terhadap suatu perilaku/tindakan tertentu, maka mereka akan melakukan *whistleblowing*

3. Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 17, diketahui bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai t test -0.081 dengan nilai signifikansi sebesar 0.534, artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Menjadi seorang *whistleblower* harus memiliki hati nurani dan keberanian. Kedua hal tersebut harus ada pada diri seseorang yang akan menjadi *whistleblower*. Hati nurani mengungkapkan apa yang tidak benar dan keberanian dalam mengungkapkan apa yang sebenarnya atau kesalahan yang akan terjadi di dalam organisasi. Jadi ada keterlibatan individu dalam organisasi, keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi ataupun tidak tetap tidak mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alleyne (2016) dan Bagustianto dan Nurkholis (2015), tetapi konsisten dengan penelitian Mesmer-Magnus . Ahmad (2012), dan Aliyah (2015). Peneliti menduga bahwa ketidakkonsistenan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya oleh Alleyne (2016) dan Bagustianto dan Nurkholis

(2015) dikarenakan terdapat faktor lain yang dapat menghalangi niat para dosen untuk melakukan tindakan menjadi wishtleblower.

4. Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.17, diketahui bahwa variabel iklim organisasi memiliki nilai t test 0.492 dengan nilai signifikansi sebesar 0.021, artinya variabel iklim organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*

Menurut Cullen *et al.* (2003) anggota organisasi dengan karakter yang beragam dalam memandang organisasi untuk memaksimalkan kepentingan pribadi, sehingga selama tindakan *whistleblowing* tidak berdampak baik kepada individu, mereka cenderung tidak akan melaksanakannya.. Penelitian Lavena (2016) menunjukkan bahwa kemauan untuk melakukan *wistleblowing* sangat terkait dengan norma pegawai itu sendiri dan motif dalam bekerja. *Whistleblowing* akan dipandang sebagai suatu cara untuk menyelamatkan orang lain, organisasi, dan nilai-nilai dalam organisasi itu sendiri.

Pada dasarnya anggota organisasi akan selalu menghadapi persoalan setiap hari, disitulah para anggota organisasi dituntut untuk mampu menyelesaikan permasalahan dengan kemampuannya dalam pengambilan keputusan. Apabila manajemen dalam suatu organisasi berusaha untuk mendukung komponen iklim organisasi maka anggota organisasi harus meningkatkan komunikasi, kepuasan, dan kerjasama yang mengarah pada kinerja keseluruhan yang baik. Seorang anggota organisasi akan cenderung melakukan *whistleblowing* karena pengambilan keputusan etis tersebut atas dasar kepentingan organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan mengungkap tindak kecurangan yang dapat merugikan organisasi. Penelitian dari berbagai institusi, seperti Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), Association of Certified Fraud Examiner (ACFE) dan Global Economic Crime Survey (GECS) menyimpulkan bahwa salah satu cara yang paling efektif untuk mencegah dan memerangi segala jenis kecurangan seperti korupsi dan kecurangan laporan keuangan adalah melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*)

5. Dukungan Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.17, diketahui bahwa variabel dukungan organisasi memiliki nilai t test -0.195 dengan nilai signifikansi sebesar 0.410, artinya variabel

dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Dukungan organisasi yang dimaksudkan didalam penelitian ini adalah keperdulian terhadap kesejahteraan, perlindungan. Dukungan organisasi Keperdulian terhadap aktivitas organisasi menjadi hal yang diutamakan, tetapi untuk dikhaan terhadap na

6. Sistem pengendalian internal

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.17, diketahui bahwa variabel system pengendalian internal memiliki nilai t test -0.121 dengan nilai signifikansi sebesar 0.287, artinya variabel system pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sistem pengendalian internal yang semakin baik memang mengarahkan organisasi untuk lebih peduli terhadap pengendalian, tetapi jika dikaitkan dengan nilai menjadi whistleblower tidak serta merta juga akan meningkat hal ini karena niat menjadi whistleblower sangat tergantung kepada individu masing-masing, yang mana hal-hal utama yang melekat individu tidaklah selalu bentukan dari organisasi penelitian ini konsisten dengan penelitian Meikhati dan Rahayu (2015) serta Nawawi dan Salin (2016) yang menemukan system pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap niat menjadi whistleblower. Menurut Widhiarso (2010) ketika tidak ditemukan pengaruh antarvariabel yang diteliti kemungkinan disebabkan variasi dalam kriteria sehingga dibutuhkan variabel intervening untuk dapat menjelaskan dan memprediksi

7. Status pelanggaran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.17, diketahui bahwa variabel persepsi status pelanggaran memiliki nilai t test -0.108 dengan nilai signifikansi sebesar 0.801, artinya variabel persepsi status pelanggaran tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil pengujian variabel status pelanggar terhadap niat menjadi whistleblower menunjukkan bahwa status pelanggar tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Septianti (2013) dan Ahmad (2012), dimana status pelanggar tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Status pelanggan menggambarkan tentang proses pelaporan keuangan dan akademik. Dimulai dengan tindakan untuk melakukan pengaduan jika ada pelanggaran, menjunjung tinggi etika dan

praktek yang sehat. Pengaduan seringkali menjadi factor yang tidak terkait dengan niat menjadi whistleblower , karena banyak factor lain seperti kasihan, ketidakperdulian dan sikap-sikap lain yang terkait dengan reaksi masyarakat. Ditolaknya hipotesis ini kemungkinan karena para whistleblowers yang menganggap bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang yang berada di level atas akan lebih sulit untuk diberikan sanksi. Dan kemungkinan para whistleblowers untuk mendapatkan konsekuensi berupa pengucilan sampai pemecatan juga merupakan faktor yang menjadi pertimbangan untuk melakukan whistleblowing.

8. Keseriusan Pelanggaran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.17, diketahui bahwa variabel keseriusan pelanggaran memiliki nilai t test 1.432 dengan nilai signifikansi sebesar 0.00, artinya hipotesis H13 diterima, variabel keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan whistleblowing bisa disebabkan oleh para dosen mempunyai persepsi bahwa semua jenis kecurangan yang terjadi adalah jenis kecurangan yang relatif serius dan mengakibatkan kerugian yang cukup besar bagi organisasi. Dengan demikian, para dosen dalam penelitian ini terdorong untuk melakukan whistleblowing.

Ahmad (2012) menyebutkan bahwa Keseriusan Pelanggaran mirip dengan salah satu dari model intensitas moral yang dikembangkan oleh Jones (1991). Keseriusan pelanggaran dapat didefinisikan sebagai efek yang mungkin ditimbulkan dari adanya suatu pelanggaran baik secara ukuran finansial maupun non finansial. Penelitian Septianti (2013), Setyawati, *et al.* (2015), Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto dan Nurkholis (2015) yang menemukan bukti bahwa tingkat keseriusan berpengaruh positif terhadap niat melaksanakan *whistleblowing*.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Persepsi tentang biaya pelaporan tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
2. Internal locus of control tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
 4. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
 5. Dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
 6. system pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
 7. variabel persepsi status pelanggaran tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
 8. keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
- Berbagai hasil penelitian ini mendukung *planned behavior theory*.

5.2. SARAN

Saran bagi peneliti selanjutnya apabila mengambil topik yang sama dengan penelitian saat ini adalah

1. Perlu ditambahkan variabel lain yang relevan, antara lain personal cost, sikap terhadap fraud, kesempatan melakukan fraud dan rasionalisasi atas fraud.
2. Hasil penelitian ini hanya mencerminkan mengenai kondisi dosen dosen perguruan tinggi di Semarang. Untuk mengeksplorasi sampel penelitian selanjutnya dapat ditambahkan luasan area responden sehingga jumlahnya lebih representative.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Syahrul Ahmar dan Ismail Zubaidah. (2012). Internal Whistle-Blowing Intentions: A Study of Demographic and Individual Factors. *Jurnal of Modern Accounting and Auditing*, 8 (11), 1632-1645
- Aliyah, S. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai dalam melakukan tindakan whistleblowing. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 12(2) , 173-189.
- Alleyne,P.Hudaib M., Pike R. 2013. Toward a conceptual model of whistleblowing intentions among external auditors. *The British Accounting Review*. 45(1). 10-23
- Alleyne, P. (2016). The influence of organisational commitment and corporate ethical values on non-public accountants' whistle-blowing intention in Barbados. *Journal of Applied Accounting Research*, 17(2) , 190-210
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179– 211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Association of Certified Fraud Examiners (2014), <https://www.acfe.com/rtnn-summary.aspx>
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai negeri sipil (PNS) untuk melakukan tindakan whistle-blowing (Studi pada PNS BPK RI). *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 19(2) , 276-295
- Bjorkelo, B., Thorsen, C., D'cruz.,P., Mikkelsen E/G. 2018. Whistleblowing and Bullying at Work: The Role of Leaders. Springer Link
- Bowen, R. M., Call, A. C., & Rajgopal, S. (2010). Whistle-blowing: Target firm characteristics

and economic consequences. *Accounting Review*, 85(4), 1239 - 1271. <https://doi.org/10.2308/accr.2010.85.4.1239>

Brief, A.P. and Motowidlo, S.J. (1986) Prosocial Organizational Behavior. *Academy of Management Review*, 11, 710-725.

Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., & Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141.

Cortina. L.M and Magley,V.J. 2003. Raising voice, risking retaliation: Events following interpersonal mistreatment in the workplace. *National Library of Madecine*. 8(4). 247-265.

Dasgupta,S. Kesharani,A. 2010. Whistleblowing: A Survey of Literature. *The IUP Journal of Corporate Governance*, Vol.IX.no 4 pp 57-70.

Dorasamy, N. (2013). Good Governance and Whistleblowing: A Case of a Higher Education Institution (HEI) in South Africa. *The Social Science Journal*, 34(2), 105–114.

Dyck,A. Morse, A. Zingales, L. 2010. Who Blows the Whistle on Corporate Fraud?. *The journal of Finance*.

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPF Universitas Diponegoro

Governance, K. N. K. (2008). *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing System)*.

Gupta, Kriti Priya dan Chaudhary, Narendra Singh. (2017). Prioritizing the Factors influencing WhistleBlowing Intentions of Teachers in Higher Education Institue in India. *Procedia Computer Science*, 122, 25-32

Hayati, N., Wulanditya, P. 2018. Attitudes towards Whistleblowers, Organizational Commitment, Ethical Climate Principles, and Self-Efficiency as Determinants of Fraud Disclosures . *The Indonesian Accounting Review* Vol. 8, No. 1, January - July 2018, pages 25 – 35

Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi intensi auditor untuk melakukan tindakan whistleblowing. *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 1-15.

Kholilah, N.A, Iramani. 2013. Studi Financial Management Behavior pada masyarakat Surabaya. *Journal of Business and Banking*. Vol 3 (1).

Jones, T. (1991). Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model. *Academy of Management Review* 16(2), 231-248.

Lavena, C. F. (2016). Whistle-blowing: Individual and organizational determinants of the decision to report wrongdoing in the federal government. *American Review of Public Administration*, 46(1), 113–136.

Lubis, Arfan Ikhsan. 2010. *Akuntansi Keprilakuan*. Edisi 2. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

- Meikhati, E., & Rahayu, I. (2015). Peranan audit internal dan pencegahan Fraud dalam menunjang efektivitas pengendalian (Studi kasus pada Yayasan Internusa Surakarta). *Paradigma*, 13,1, 77±91.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An Examination of Correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62 , 277-297
- Miceli, M. P. and Near, J. P. (1984). The relationships among beliefs, organizational position, and whistleblowing status: A discriminant analysis. *Academy of Management Journal* 27, 687-705.
- Miceli, M. P. and Near, J. P. (1991). Whistleblowing as an organizational process. *Research in the Sociology of Organizations* 9, 139-200.
- Mulfag, Febby Chika Putrid an Serly, Vanica. (2019). Pengaruh Faktor Individual dan Situasional terhadap Niat Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(2), 694-709
- Nawawi, K. M. Z. A., & Salin, A. S. A. P. (2016). Internal controls and Fraud - Empirical evidence from oil & gas company. *Journal of Financial Crime*, 23,4. <http://doi.org/10.1108/13590791011082797>.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1–16. <https://doi.org/10.1007/BF00382668>
- Nixson, Kalo, S., Kamello, T., & Mulyadi, M. (2013). Perlindungan Hukum terhadap Whistleblower dan Justice Collaborator dalam Upaya Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. *USU Law Journal*, 2(2), 40–56.
- Nugrahesthy A. Hapsari S, Seta DW. (2019). Identifikasi Kecurangan Dan *Whistleblowing* Universitas. *JURNAL RISET AKUNTANSI DAN KEUANGAN*, 7 (1), 2019, 131-144
- Penner L.A, Dovidio D.F, Piliavin J.A, Schroeder D.A . (2005). Prosocial Behavior: multilevel Persepectives. *Annual review of Psychology*. Vol 56. 356-392.
- Prasetyo M.F. Purnamasari P, Maemunah M. (2017). Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Faktor Demografi dan Faktor Organisasional terhadap Intensi Whistleblowing (Survei pada Karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 2 Jawa Barat). *KAJIAN AKUNTANSI Universitas Islam Bandung* Vol.18 No.2 September 2017 PP 124-132
- Purwaningtias, Wulandari dan Aisyah, Mimin Nur. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat *Whistleblowing*. *Jurnal Pendidikan Akuntansi*
- Rehg, M.T., Miceli, M.P., Near, J.P. and Van Scotter, J.R. (2008) Antecedents and Outcomes of Retaliation against Whistleblowers: Gender Differences and Power Relationships. *Organization Science*, 19, 221-240. <https://doi.org/10.1287/orsc.1070.0310>

- Saud, Ilham Maulana. 2016. Pengaruh Sikap Dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal Dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi 69 Dan Investasi*, Vol. 17 No. 2, Hlm: 209-219, Juli 2016. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Septianty, Windy. (2013). Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional, dan Demografis Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal. Manado: Simposium Nasional Akuntansi.
- Setyawati, I., K. Ardiyani dan C. R. Sutrisno. (2015). "Faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan whistleblowing internal (the factors influencing internal whistleblowing intentions)". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.17,22-33.
- Sihaloho, Laura F BR dan Meiranto, Wahyu. (2019). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Nilai Etik Perusahaan terhadap Intensi Tindakan *Whistleblowing*. *Diponegoro Journal of Accounting*, 8(4), 1-13
- Shaleh, M. (2016). Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Makasar: Aksara Timur.
- Tuanakotta, M. T. (2010). Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif. Jakarta: Salemba Empat .
- Usman,H dan Rura, Y. 2021. Pengaruh personal cost dan pemberian reward terhadap Tindakan whistleblowing. *Equilibrium*. 10 (1). 1-8
- Widhiarso, W. (2010). Berkenalan dengan analisis mediDVL HJUHV L GHQJDQ melibatkan variabel mediator (Bagian pertama). Unpublished Manuscript, 1, 1±5.
- Winardi, R. D. (2013). The influence of individual and situational factors on lower-level civil servants' whistle-blowing intention in Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business* Volume 28 Number 3 , 361-376.
- Zalmi, W.I, Sofyan, Efrizal & Afriyanti, Mayar. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional, Locus of Control dan Sosialisasi Antisipasif Mahasiswa Terhadap *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Mahasiswa S1 Akuntansi di Universitas Negeri Padang. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(1) Seri C, 290-305.
- Zakaria M., Razak S. N. & Yusoff M. S. (2016). The theory of planned behaviour as a framework for whistle-blowing intentions. *Review of European Studies*, 8 (3), 221- 236.



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
Indonesian Institute of Accountants

[HOME](#)

[TENTANG KAMI](#) ▾

[TEMPAT](#) ▾

[UNDANGAN MAKALAH](#) ▾

[AKOMODASI](#) ▾

[FAQ](#)

Submission paper sudah ditutup

STATUS PAPER

Persepsi Tentang Lingkungan Organisasi Terhadap Niat Menjadi Wistleblower di Institusi Pendidikan Tinggi.

Disubmit :2021-07-12 08:47:58

Fullpaper : [SIPE-019- Fullpaper.pdf](#)

Halaman Judul : [SIPE-019- Halaman Judul.docx](#)

Hasil review

Sudah Mengupload Camera Ready paper

Edit Camera Ready Pertama

LOA Penulis1

LOA Penulis2

LOA Penulis3

Anda sudah memberikan konfirmasi bahwa abstrak akan dimasukkan ke proceeding
Anda sudah memberikan konfirmasi akan hadir untuk presentasi secara online

LOGOUT

[Logout dan kembali ke halaman depan](#)

Dokumen pendukung luaran Wajib #2

Luaran dijanjikan: Artikel pada Conference/Seminar Internasional di Pengindeks Bereputasi

Target: Terbit dalam Prosiding

Dicapai: Accepted

Dokumen wajib diunggah:

1.

Dokumen sudah diunggah:

1. Surat keterangan accepted dari editor

Dokumen belum diunggah:

- Sudah lengkap

Peran penulis: first author

Nama Konferensi/Seminar: International conference on Interdisciplinary Research on Education, Economic studies, Business and Social

Lembaga penyelenggara: research synergy foundation

Tempat penyelenggara: bandung

Tgl penyelenggaraan mulai: 8 November 2021 | Tgl selesai: 11 November 2021

Lembaga pengindeks: SCOPUS Indexed Open Science Platform: F1000research RSF Gateway

URL website: <https://www.researchsynergy.org/publication-platform-opportunity/>

Judul artikel: The Effect of Continuing Planning Triagle on The Financial Performance of Family Businesses

ACCEPTANCE LETTER

October 23, 2021

Dear **Theresia Dwi Hastuti**,

Submission ID : **RES21103**

Manuscript Title : **The Effect of Continuing Planning Triagle on The Financial Performance of Family Businesses**

Author(s) : **Theresia Dwi Hastuti, Kristiana Haryanti, Agustine Eva Maria Soekesi**

Congratulation!

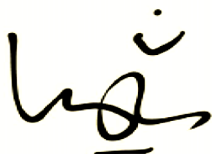
Based on systematic double blind peer review process and recommendations of the reviewers and the program committee, we are pleased to inform you that your paper has been **Accepted for virtual presentation** at **6th International Conference on Interdisciplinary Research on Education, Economic Studies, Business and Social Science (6th RESBUS)** which will be held virtually on **November 8, 2021**. Your **abstract** will be automatically included in the conference proceeding in the form online publication on the conference website. Meanwhile, **the full paper** will be reviewed and published in the international journal indexed by SCOPUS, WOS, Copernicus, DOAJ, Google Scholar, and more (depend on quality, content, and context of the paper).

You are cordially invited to share your academic research and findings with the participants of this event at the date of conference. As a presenter you are requested to send power point presentation of your research before **November 3, 2021**. To see your registration progress, edit details, payment confirmation, and upload full paper, please log in to your account and continue the process by visit below link: <http://www.scholarvein.com/process/index.php/Main/Login>

In case **your paper is multi-authors** and more than one author will attend the conference, **each of attending author needs to register** through link: <http://www.scholarvein.com/process/index.php/Main> and **pay the registration fee for the conference separately**. Payment for registration fee through bank transfer, please refer to attached account detail.

We look forward to seeing you virtually on **November 8, 2021**. Should you need any further assistance, please contact the conference secretariat at info@resbusconference.com.

Sincerely yours,



Dr. Hendrati Dwi Mulyaningsih

Conference chair

6th RESBUS 2021

Attachment:

1. Payment Information

Payment of registration fee can be done through:

- Via **Credit Card**
 1. Login to your account <http://www.scholarvein.com/process/index.php/Main/Login> and select “Registration Status” menu under “Followed Event – 6th RESBUS” dashboard.
 2. Click on “Go to payment” button and continue process for payment with credit card.
- Via **Bank Transfer** with account detail below:

Bank Name	: Bank Danamon Indonesia
Branch	: Buah Batu Bandung
Bank Address	: Jl. Buah Batu No. 166, Bandung 40265, Indonesia
IBAN Number	: BDINIDJA
Account Name	: Yayasan Sinergi Riset dan Edukasi
Account Number (IDR)	: 8800151360 (for Indonesia Region only)
Account Number (USD)	: 3610939195

6th RESBUS Conference is compliant with the Regulation of Bank Indonesia No. 17/3/PBI/2015 on **Mandatory Use of Rupiah within the Territory of the Republic of Indonesia.**

After completing the payment process, please upload the payment transaction proof by login to your account <http://www.scholarvein.com/process/index.php/Main/Login> and select “**Payment Confirmation**” menu under “Followed Event – 6th RESBUS” dashboard.

2. Submit/Upload Full Paper

Please remember to perform registration payment before uploading full paper (final manuscript). Please refer to 6th RESBUS submission guidelines at: <http://resbusconference.com/index.php/6th-submission-guideline/>. You will be enabled to submit/upload full paper after payment has been made by login to your account <http://www.scholarvein.com/process/index.php/Main/Login> and select “**Upload Paper**” menu under “Followed Event – 6th RESBUS” dashboard.

3. Upload Presentation File

You can upload your presentation file by login to your account <http://www.scholarvein.com/process/index.php/Main/Login> and select “**Power Point Presentation**” menu under “Followed Event – 6th RESBUS” dashboard. Maximum size of file upload is 20 MB.



6th International Conference on Interdisciplinary Research on Education, Economic Studies, Business and Social Science

info@resbusconference.com | <http://resbusconference.com/index.php/6th-resbus/>

4. Publication Opportunity

All the abstract of article submitted to conference website and reviewed by Research Synergy Scientific review committee. After conference, all manuscript should be perform in scientific publishing process consist of: Plagiarism check (using Turnitin under 20%), content review (aligned with journal's aim and scope) and language review (cohesion, grammar and vocabulary). All manuscript which perform on those criteria will be recommended to Research Synergy journal affiliations (author should follow journal's submission process).

The Effect of Continuing Planning Triangle on The Financial Performance of Family Businesses

Abstract

Today's family business continues to grow in big cities and in rural areas throughout Indonesia in line with the development of the business world and global competition. The family business from year to year also continues to increase in line with the government's attention to SMEs that are developing in the community. The contribution of family businesses in Indonesia is quite significant in improving the economic welfare of the community. SMEs have developed into family businesses that are mushrooming everywhere. In the history of the development of the family business, the life cycles that are passed vary according to the dynamics in the family business itself. From the various dynamics of the family business, various aspects that affect the growth and development of the business can be traced until it can become big or it will collapse in the next generation. In the long-term planning of family companies, there is a company development approach known as the continuity planning triangle. This study aims to analyze the implementation of the continuity planning triangle in family businesses in Central Java associated with the financial performance of family businesses. The research method was carried out quantitatively with multiple regression. The independent variables in this study are leadership, ownership, management and personal values associated with company performance. The results of this study indicate that leadership and personal values of family business management have a positive effect on financial performance.

Keyword: financial performance, personal value, planned succession

I. Introduction

Business developments with various problems faced make company managers must be responsive to the latest changes with a fast response. Management is not enough just to ensure that the management process runs efficiently. Good corporate management is required. Micro, Small and Medium Enterprises have an important role in the economy in Indonesia. MSMEs have a proportion of 99.99% of the total business actors in Indonesia, contributing around 60% to GDP. Batik as one of the nation's cultural wealth has been recognized by the world. Batik that develops in various regions generally starts from a family business that uses various regional wealth to continue to develop together with the community to build the regional economy. The development of the batik business is interesting to study and continue to be supported because it contributes greatly to regional development not only in the economy but also in the tourism sector. However, the mushrooming batik business cannot be separated from the dynamics of business management and various business constraints. These constraints can come from internal or external to the company. From an internal perspective, the batik business that started with a family business has grown because of the support of the family itself and the support of the surrounding community who have the ability to support the development of the family business, such as becoming an industrial center that empowers the surrounding community to become involved in the workforce, bringing in guests from outside. areas that become consumers of their business products.

There are advantages of family companies, namely in making decisions or company policies that are long-term so that later they can produce better returns for the company (James and Kaye, 1999); (Ibrahim & Samad, 2010); (Din & Javid, 2012). In addition, family members in the company usually become owners and act as managers, this creates a tendency to minimize agency problems within the company so that there is no conflict between company managers (Demsetz & Villalonga, 2001).

This study raises issues related to the analysis of the continuity planning triangle in family businesses. whether leadership succession, ownership succession, planning success and personal value have

a positive effect on the financial performance of family business SMEs. The purpose of this study is to find out the development of the family business with various succession preparations carried out so that the change of leadership generation does not make the company run aground. The contribution of this research is to provide new insights for SMEs in managing their family business to consider the continuing planning triangle in maintaining the sustainability of their company.

II. Literature Review

A. Characteristics of Family Companies

The majority shareholder of the family business is the family, and the position of management is controlled by family members and it is hoped that the descendants of the family will later follow in his footsteps as managers. Meanwhile, Aronoff & Ward (1995) stated that a company is called a family company if it consists of two or more family members who oversee the company's finances.

Family companies are usually founded, led and managed by family members, although some family companies are now being managed by professionals from outside the family. The family as a system is more emotional, because it is united by deep ties that influence it in doing business, including a family that highly values loyalty and maintains its business. In addition, families also tend to be conservative, minimizing changes to keep them intact. In other words, family orientation is more inward looking. Meanwhile, job-based businesses are market-oriented and take advantage of every slightest change.

Family business plans can be in the form of family financial and wealth plans as well as individual plans including individual successor plans. While the succession itself consists of a succession plan and a succession process. Success in combining elements of company and family ownership. The family business objective is to improve company performance, sustainable competitive advantage (SCA) and stakeholder satisfaction in line with family continuity planning. A sustainable company is largely determined by how the company manages and implements its business concept

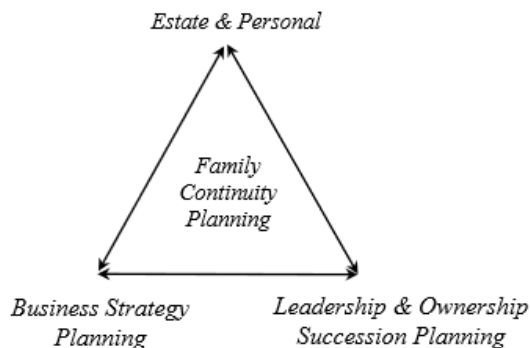


Figure 1. Continuing planning Triangle

B. Characteristic of Small and Medium Enterprise (SMEs)

Companies that are classified as SMEs are small companies that are owned and managed by a person or owned by a small group of people with a certain amount of wealth and income. The survey results show that SMEs support the Indonesian economy and can become the backbone of the national economy, supporting gross domestic product (GDP) with a growth rate of 6.4% per year, contributing to export volume reaching 14.06% of total national exports. SMEs are geographically spread throughout the country, in all sectors and provide basic services needed by the community.

C. Hypothesis Development

1). Leadership Succession with Company Financial Performance

According to Susanto (2006) family companies have different characteristics from business organizations in general. The main characteristic of a family company lies in the leadership and control that is given and passed on to the family. The transfer of the baton of leadership from the first generation to the next (leadership succession) is an important situation in a family business. Family business succession is the process of determining family business leaders to ensure the continuity of the business that is passed down from the older generation to the younger generation (Hania, 2012). Leadership succession is the most crucial topic and a very important agenda in the family business (Sobirin, 2012 & Sobirin, et al., 2013) because it will greatly determine the sustainability of the family business itself. Family business succession is important to achieve success because succession planning is believed to increase the profitability of successful succession (Chua, et al, 1999). So important is the process of leadership succession in family companies that can determine the sustainability of the company. The leadership succession process can run well if it has a clear plan (Tjiang, CGH and Mustamu, RH. 2014). Lucky et.al (2011) has conducted research and showed that founders and successors influence the smoothness of leadership succession in family companies which ultimately affects the survival of family companies. The successful leadership succession process not only satisfies the position holder as the successor of the family business, but this succession process must also satisfy family members/siblings because it can improve financial performance as well (Cater III% Justis, 2009). Based on this explanation, the formulated hypothesis is:

The leadership succession have positive impact to financial performance on family business

2). Ownership Succession and Performance

Ownership succession is related to the transfer of ownership of the company to the next generation. In ownership succession, the leader must know the business values that are planted in the company and are closely related to how family members set rules in the family business through family communication, family governance and shareholder agreements (Astawa, 2018). Ownership succession will refer to “where will this family business go”. The next leader who will lead the family business will play an influential role in the company's strategy which of course will also determine its performance. Based on this explanation, the formulated hypothesis is:

The Ownership succession have positive impact to financial performance on family business

3). Succession planning and Company Performance

Succession planning focuses on candidates who have been prepared to occupy key positions in the business family. Hollinger (2013) in this succession planning is important for the sustainability of leadership development in the family business. The success of succession planning depends on the process of preparation and selection of successors (Martini, 2018). According to Fishman (2009) in planning this succession, there are several things that need to be considered, including communicating the succession plan, identifying objectively for the sake of running a business such as passion, competence, aptitude, vision. Therefore, it is necessary to prepare for the next generation from the start such as preparing independence, empathy, problem solving abilities and thinking out of the box (Soediby, 2012). It is also said by Miller and Isabelle (2005) that a good business succession planning is a valid indicator for a business performance. Based on this explanation, the formulated hypothesis is:

The Succession planning have positive impact to financial performance

4). *Estate and Personal and Company Performance*

The succession of the family business cannot be separated from its leadership which is very influential on the continuity of the family business. In practice, this succession has the potential for value conflicts that occur between the founders of the family business who still act as the main business driver with family members who are involved in the company (Halim, Agora, 2013). The values referred to in this case can involve self-confidence, humility, trustworthiness, openness, assertiveness, emotion, enthusiasm, sense of humor, warmth, and resistance to frustration (Halim, 2013). Conflict situations over these values can occur due to the new generation/successors who tend to have different thoughts and views so that there may be different points of view in running the company, different visions and missions in the future, and differences in the character of each child who will become the successor of the company. This is caused by education and the environment which may also be different. According to Faustine (Halim, 2013) the different conditions of vision, mission, educational character, and different environments can make the succession process more complex. Therefore, to minimize this conflict, succession needs to be carried out in a planned manner so that these differences in thoughts and views can be minimized so that the family and business situation can be peaceful and harmonious (Susanto, 2017). Based on the explanation above, it can be said that succession will work well if the values adopted by the next generation are almost the same as the previous generation. This similarity in succession of values will also make the family business situation have a good performance. Based on this explanation, the formulated hypothesis is:

The personal values have positive impact to financial performance

III. Methodology

The respondents of this research are 63 family business owners in Central Java. Sampling was carried out incidentally to the SME association of family business owners who were willing to fill out a questionnaire. The data in this study are primary data obtained from the results of distributing questionnaires or questionnaires directly to family business owners in Central Java.

A. Measurement of Variables and Data Analysis

the dependent variable is the financial performance as measured by the amount of turnover obtained from its business with the following criteria: if the company omset > 300 million, the financial performance is the micro category, omset 300 million to 2.5 billion, the financial performance is small category. Company omset 2.5 bollion to 50 billion medium category and company omset >50 billion , the financial performance is high category.

There are 4 independent variables covering leadership succession, ownership succession, planning success and personal value. This variable was measured using a Likert scale. Fund analysis used is validity and reliability, descriptive statistics, F model test and hypothesis testing with SPSS program multiple regression.

IV. Result and discussion

A. Validity and Reliability

Table 1

Validity and Reliability

variable	N	validity			reliability	
		r hitung	r tabel	conclusion	value	conclusion
Leadership succession	63	0.490-0.815	0.254	Valid	0.887	reliable
Ownership succession	63	0.549-0.716	0.254	Valid	0.884	reliable
Planned succession	63	0.314-0.654	0.254	Valid	0.832	reliable
Personal value	63	0,349-0.705	0.254	Valid	0.826	reliable

source: primary data processed (2021)

Based on table 1, all questionnaire items from each variable have been tested for validity, and show valid results. This validity value is obtained by comparing r count and r table. The results of the reliability test of this research variable show that all of them are reliable, with a rating above 0.8. Succession Leadership has 9 question items, succession ownership has 8 question items, planned succession and personal value each has 10 question items.

B. Statistic Descriptive dan Frequency of Variables

Table 2.

Statistic Descriptive

variable	theoretic al range	Actual range	average	category			category
				low	medium	high	
Succession Leadership	9-45	9-45	44.444	9 -21	22 -34	34 -45	High
Succession ownership	8-40	8-37	25.2063	8 -18.67	18.7-29.34	29.35-40	Medium
Planned Succession	10-50	10-47	35.9365	10-23.33	23.34-36.67	36.7-50	Medium
Personal value	10-50	33-50	42.4127	10-23.33	23.34-36.67	36.7-50	High

source: primary data processed (2021)

The Leadership Succession variable has an average value of 44,444, the value is included in the high category, meaning that new prospective leaders have been prepared from the start and have been involved in business implementation. The ownership succession variable has an average value of 25.2063, the value is included in the medium category, meaning that family members who will be prepared as leaders have been given information about business assets, but have not been fully authorized to manage. The management succession variable has an average value of 35.9365, this value is included in the medium category, meaning that the preparation of family members who will replace business leadership is already at the stage of being involved in the business, managing several family business activities. The personal value variable has an average value of 42.4127, this value is included in the high category. This means the introduction of business values which include the value of hard work, entrepreneurial spirit, serving, being loyal, honest, careful, quality, profit-oriented, having a sense of humanity, reputation, social responsibility that has been instilled since childhood.

Table 3
Statistic Frequency

		Financial performance			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1.00	37	58.7	58.7	58.7
	2.00	14	22.2	22.2	81.0
	3.00	11	17.5	17.5	98.4
	4.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Based on table 3, related to the description of the dependent variable (financial performance) there are 58.7% of respondents whose financial performance is still low. 22.2% of the business's financial performance is adequate, 17.5% of its financial performance is good and 1.6% of its business financial performance is very good

C. Assumption Classic Test Results

1). Normality test

Table 4
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.119	63	.068	.968	63	.095

a. Lilliefors Significance Correction

Based on the results of the normality test, it can be seen if the Asymp value. Sig. Kolmogorov Smirnov has a value of 0.068. This value is greater than 0.05, meaning that the distribution of data in this study is normally distributed

2). Multicollinearity Test

Table 5
Test of multicollinearity

model	B	coefficients	coefficients	t	Significant	Colinerarty statistics	
		Std. error	beta			tolerance	VIP
constant	4.247	0.855		4.970	0.000		
Succession Leadership	0.275	0.067	1.575	4.089	0.000	0.070	4.205
Succession ownership	0.003	0.022	0.018	0.131	0.896	0.582	1.718
Planned Succession	0.018	0.017	0.133	1.032	0.306	0.627	1.594

Personal value	0.334	0.068	1.880	4.938	0.000	0.072	3.878
----------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

a. Dependent Variable: performance

Based on the multicollinearity test that has been carried out, the VIF value is below 10 and the tolerance value is greater than 0.1. Based on these results, it can be concluded that there is no multicollinearity in this study

3). Heterocedasticity Test

Table 6
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.875	1.624		-.539	.592
	TK	-.271	.128	-.982	-2.117	.069
	TM	.039	.042	.149	.921	.361
	TP	.001	.033	.003	.017	.987
	SN_3	.307	.128	1.097	2.391	.080

Dependent Variable: abs_res5.1

Based on the results of the heteroscedasticity test, all variables have a sig value above 0.05. Therefore, it can be concluded that there is no heteroscedasticity in the data.

D. Data Analysis

1). The Coefficient of Determination

Table 7
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.628 ^a	.394	.352	.66919	.989

a. Predictors: (Constant), personal value, management, ownership, leadership

b. Dependent Variable: : Performance

Based on the coefficient of determination test, the coefficient value of adjusted R Square is 0.352. So that it can be concluded, the magnitude of the influence of personal value, management, ownership, leadership variables simultaneously on financial performance is 35.2%.

Table 8
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.884	4	4.221	9.425	.000 ^b
	Residual	25.974	58	.448		
	Total	42.857	62			

a. Dependent Variable: Performance

b. Predictors: (Constant), personal value, management, ownership, leadership

Based on the ANOVA table, the F test results are 9,425 with a significance value of 0.000, this can be interpreted that the research model is fit.

2). Hypotesis Testing

Hypothesis testing is carried out on each independent variable on the dependent variable. Testing is done by looking at the p value. If the significance is above 0.05 then the hypothesis is accepted. Conversely, if the significance is below 0.05 then the hypothesis is rejected.

Table 9
Hypothesis Testing

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.247	.855		4.970	.000
	Succession leadership	.275	.067	1.575	4.089	.000
	Succession ownership	.003	.022	.018	.131	.896
	Planned Succession	.018	.017	.133	1.032	.306
	Personal value	.334	.068	1.880	4.938	.000

a. Dependent Variable: performance

Based on table 9, the results of the t-test of the leadership variable on the financial performance of the family business show a significance of 0.000, meaning that succession leadership has a positive effect on the financial performance of the family business. thus hypothesis 1 is accepted. The results of the t-test of the succession ownership variable on the financial performance of the family business show a significance of 0.896, meaning that succession lownership has no effect on the financial performance of the family business. Thus hypothesis 2 is rejected

The results of the t test of the planned succession variable on the financial performance of the family business show a significance of 0.306, meaning that the planned succession of the company has no effect on the financial performance of the family business. Thus hypothesis 3 is rejected. The results of the t-test of the personal value variable on the financial performance of the family business show a significance

of 0.000, meaning that personal value has a positive effect on the financial performance of the family business. Thus hypothesis 4 is accepted

E. Discussion

Family business succession is the process of determining family business leaders to ensure the continuity of the business that is passed down from the older generation to the younger generation (Hania, 2012). Based on the table 9, The results of this study indicate that the leadership succession variable has a positive effect on the financial performance of the family business, meaning that the higher the leadership succession will increase the acceptance of the family business. This study is consistent with the explanation given by sobarin (2012) and Chua et al. (1999) that leadership succession is the most crucial topic and a very important agenda in the family business (Sobirin, 2012 & Sobirin, et al., 2013) because it will greatly determine the sustainability of the family business itself. Family business succession is important to achieve success because succession planning is believed to increase the profitability of successful succession (Chua, et al, 1999)

succession of ownership does not affect financial performance because the transition of leadership from the founder to the first generation will be successful if this first generation has the ability to manage and develop the business and ownership received from the founder. The transfer of ownership has also not been fully granted because it is possible that the business founder is still in control of the company. this is consistent with the results of descriptive statistics where the succession of ownership is in the medium range. Thus the succession of ownership cannot be an indicator of achieving financial performance.

Planned succession has no effect on financial performance because the family business in making business plans has not been able to develop comprehensively so that anticipation of future developments cannot be fully thought out. This is also evidenced by descriptive statistical data that the value of planned succession is on average. This average value shows that succession planning has not been carried out comprehensively.

The personel values in the business can involve self-confidence, humility, trustworthiness, openness, assertiveness, emotion, enthusiasm, sense of humor, warmth, and resistance to frustration (Halim, 2013). Based on the table 9, The results of this study indicate that the personel values variable has a positive effect on the financial performance of the family business, meaning that the better of personel will increase the acceptance of the family business. Faustine (Halim, 2013) the different conditions of vision, mission, educational character, and different environments can make the succession process more complex. Succession will work well if the values adopted by the next generation are almost the same as the previous generation. This similarity in succession of values will also make the family business situation have a good performance.

V. Conclusion and Recommendation

A. Conclusion

Based on the test results above, it can be concluded that leadership succession and personnel value have a positive effect on the financial performance of a family business, while ownership succession and planned succession have no effect on the financial performance of a family business. Based on the results of this study, it can be suggested that the business family should always strive for leadership training for the next generation by continuing to involve them in the management of the family business, as well as the cultivation of good personal values as an entrepreneur will be the key to the success of a family business.

B. Recommendation

For the next research, it is hoped that they can explore the Continuing planning Triagle by exploring the proxies that affect the succession of family businesses.

VI. Acknowledgements

Thank you to the Ministry of Research and Technology of Higher Education who has provided funding for this research so that this family business research can be carried out and developed.

References

- Aronoff, C.E., Ward, J.L (1995). Family-Owned Businesses: A Thin of Past or a Model for the Future? *Family Business Review*. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1995.00121>
- Cater III, J.J., and Justis, R.T. (2009). "The Development Of Successors From Followers To Leaders In Small Family Firms : An Exploratory Study". *Family Business Review*, Volume 22 Number 2, Page 109-124. <http://fbr.sagepub.com>
- Chua, Jess H., James J. Chrisman and Pramodita Sharma. (1999). "Defining the Family Business by Behavior". *Entrepreneurship: Theory and Practice*. Summer 1999 v23 i4 p19. Baylor University.
- Demsetz, Harold, and Belén Villalonga, 2001, Ownership structure and corporate performance, *Journal of Corporate Finance* 7, 209–233.
- Din, S and Javid,A.Y. (2012). Impact of Family Ownership Concentration on the Firm's Performance (Evidence from Pakistani Capital Market). *Journal of Asian Business Strategy*, Vol. 2, No. 3, pp. 63-70
- Halim, Y. (2013). *Analysis of leadership succession in a family company* . PT. Fajar Artasari in Sidoarjo. AGORA, Vol. 3, No.1
- Hania, Mahmoud, F. (2012). " Faktor Influencing Family Business Succession Case Study : Gaza Family Business". *Unpublished Thesis*. Faculty of Commerce, Department of Business Administration. Islamic University – Gaza. Palestine.
- Hollinger, TD.(2013). Leadership Development and Succession Planning: A Biblical Perspective for an Ethical Response. *Journal of Biblical Perspectiveness in Leadership*, 1(1), p. 157-164
- Ibrahim H., & Samad F.A. (2011). Corporate Governance Mechanisms and Performance of Public-Listed Family-Ownership in Malaysia. *International Journal of Economics and Finance*, 3(1): 105-115.
- James, H. and Kaye, K. (1999). What can the family to contribute to business?: Examining contractual relationships. *Family Business Review*, 12, 61-75.
- Lucky, Esuh Ossai; Minai, Mohd Sobri; Isaiah, Adebayo Olusegun. (2011). *A Conceptual Framework of Family Business Succession: Bane of Family Business Continuity*, *International Journal of Business and Social Science* Vol. 2 No. 18; October 2011.
- Martini, LKB.(2018). *Family Company Succession*. Denpasar: PT Mabhakti
- Miller, D, and Le Breton-Miller I., (2005). *Managing for the long run: lessons in competitive advantage from great family business*. Boston: Harvard Business School Press
- Sobirin, A; BASri, N.F. 2013. Succession in family firms: an exploratory study on the good industry of Pekalongan. *Indonesian Journal of Business Management*. Vol 1, Number 1, October, p. 14 -36
- Sobirin, A. (2012). "Leadership Patterns and Succession of Family Companies in the Batik Industry in Pekalongan". Research Report Year 3 Research Grants for Postgraduate Teams (Post-Graduate Grants). Indonesian Islamic University, Yogyakarta
- Soedibyo, M. (2017). Kajian terhadap Suksesi Kepemimpinan Puncak (CEO) Perusahaan Keluarga Indonesia-menurut Perspektif Penerus. *Disertasi*. Program Pasca Sarjana, Universitas Indonesia, Jakarta
- Susanto, A.B. (2007). *The Jakarta consulting group on family business*. Jakarta : The Jakarta Consulting Group

Tjiang, CGH; Mustamu, RH.2014. Studi Deskriptif Perencanaan SUksesi Kepemimpinan Perusahaan Keluarga di bidng Konsutruksi di Sidoarjo. AGORA, Vol.2, No.2, p.

(James, 1999); (Ibrahim & Samad, 2010); (Din & Javid, 2012). In addition, family members in the company usually become owners and act as managers, this creates a tendency to minimize agency problems within the company so that there is no conflict between company managers (Demsetz & Villalonga, 2001)



**6th International Conference on Interdisciplinary
Research on Education, Economic Studies, Business
and Social Science**

info@resbusconference.com | <http://resbusconference.com/index.php/6th-resbus/>

ACCEPTANCE LETTER

October 23, 2021

Dear **Theresia Dwi Hastuti**,

Submission ID : **RES21103**

Manuscript Title : **The Effect of Continuing Planning Triagle on The Financial Performance of Family Businesses**

Author(s) : **Theresia Dwi Hastuti, Kristiana Haryanti, Agustine Eva Maria Soekesi**

Congratulation!

Based on systematic double blind peer review process and recommendations of the reviewers and the program committee, we are pleased to inform you that your paper has been **Accepted for virtual presentation at 6th International Conference on Interdisciplinary Research on Education, Economic Studies, Business and Social Science (6th RESBUS)** which will be held virtually on **November 8, 2021**. Your **abstract** will be automatically included in the conference proceeding in the form online publication on the conference website. Meanwhile, **the full paper** will be reviewed and published in the international journal indexed by SCOPUS, WOS, Copernicus, DOAJ, Google Scholar, and more (depend on quality, content, and context of the paper).

You are cordially invited to share your academic research and findings with the participants of this event at the date of conference. As a presenter you are requested to send power point presentation of your research before **November 3, 2021**. To see your registration progress, edit details, payment confirmation, and upload full paper, please log in to your account and continue the process by visit below link: <http://www.scholarvein.com/process/index.php/Main/Login>

In case **your paper is multi-authors** and more than one author will attend the conference, **each of attending author needs to register** through link: <http://www.scholarvein.com/process/index.php/Main> **and pay the registration fee for the conference separately**. Payment for registration fee through bank transfer, please refer to attached account detail.

We look forward to seeing you virtually on **November 8, 2021**. Should you need any further assistance, please contact the conference secretariat at info@resbusconference.com.

Sincerely yours,

Dr. Hendrati Dwi Mulyaningsih

Conference chair
6th RESBUS 2021

Dokumen pendukung luaran Wajib #3

Luaran dijanjikan: Artikel pada Conference/Seminar Internasional di Pengindeks Bereputasi

Target: Terbit dalam Prosiding

Dicapai: Submitted

Dokumen wajib diunggah:

1.

Dokumen sudah diunggah:

1. Naskah artikel

Dokumen belum diunggah:

- Sudah lengkap

Peran penulis: first author

Nama Konferensi/Seminar: International conference on Interdisciplinary Research on Education, Economic studies, Business and Social

Lembaga penyelenggara: research synergi foundation

Tempat penyelenggara: bandung

Tgl penyelenggaraan mulai: 8 November 2021 | Tgl selesai: 11 November 2021

Lembaga pengindeks: SCOPUS Indexed Open Science Platform: F1000research RSF Gateway

URL website: <https://www.researchsynergy.org/publication-platform-opportunity/>

Judul artikel: The Effect of Continuing Planning Triagle on The Financial Performance of Family Businesses

The Effect of Continuing Planning Triangle on The Financial Performance of Family Businesses

Abstract

Today's family business continues to grow in big cities and in rural areas throughout Indonesia in line with the development of the business world and global competition. The family business from year to year also continues to increase in line with the government's attention to SMEs that are developing in the community. The contribution of family businesses in Indonesia is quite significant in improving the economic welfare of the community. SMEs have developed into family businesses that are mushrooming everywhere. In the history of the development of the family business, the life cycles that are passed vary according to the dynamics in the family business itself. From the various dynamics of the family business, various aspects that affect the growth and development of the business can be traced until it can become big or it will collapse in the next generation. In the long-term planning of family companies, there is a company development approach known as the continuity planning triangle. This study aims to analyze the implementation of the continuity planning triangle in family businesses in Central Java associated with the financial performance of family businesses. The research method was carried out quantitatively with multiple regression. The independent variables in this study are leadership, ownership, management and personal values associated with company performance. The results of this study indicate that leadership and personal values of family business management have a positive effect on financial performance.

Keyword: financial performance, personal value, planned succession

I. Introduction

Business developments with various problems faced make company managers must be responsive to the latest changes with a fast response. Management is not enough just to ensure that the management process runs efficiently. Good corporate management is required. Micro, Small and Medium Enterprises have an important role in the economy in Indonesia. MSMEs have a proportion of 99.99% of the total business actors in Indonesia, contributing around 60% to GDP. Batik as one of the nation's cultural wealth has been recognized by the world. Batik that develops in various regions generally starts from a family business that uses various regional wealth to continue to develop together with the community to build the regional economy. The development of the batik business is interesting to study and continue to be supported because it contributes greatly to regional development not only in the economy but also in the tourism sector. However, the mushrooming batik business cannot be separated from the dynamics of business management and various business constraints. These constraints can come from internal or external to the company. From an internal perspective, the batik business that started with a family business has grown because of the support of the family itself and the support of the surrounding community who have the ability to support the development of the family business, such as becoming an industrial center that empowers the surrounding community to become involved in the workforce, bringing in guests from outside. areas that become consumers of their business products.

There are advantages of family companies, namely in making decisions or company policies that are long-term so that later they can produce better returns for the company (James and Kaye, 1999); (Ibrahim & Samad, 2010); (Din & Javid, 2012). In addition, family members in the company usually become owners and act as managers, this creates a tendency to minimize agency problems within the company so that there is no conflict between company managers (Demsetz & Villalonga, 2001).

This study raises issues related to the analysis of the continuity planning triangle in family businesses. whether leadership succession, ownership succession, planning success and personal value have

a positive effect on the financial performance of family business SMEs. The purpose of this study is to find out the development of the family business with various succession preparations carried out so that the change of leadership generation does not make the company run aground. The contribution of this research is to provide new insights for SMEs in managing their family business to consider the continuing planning triangle in maintaining the sustainability of their company.

II. Literature Review

A. Characteristics of Family Companies

The majority shareholder of the family business is the family, and the position of management is controlled by family members and it is hoped that the descendants of the family will later follow in his footsteps as managers. Meanwhile, Aronoff & Ward (1995) stated that a company is called a family company if it consists of two or more family members who oversee the company's finances.

Family companies are usually founded, led and managed by family members, although some family companies are now being managed by professionals from outside the family. The family as a system is more emotional, because it is united by deep ties that influence it in doing business, including a family that highly values loyalty and maintains its business. In addition, families also tend to be conservative, minimizing changes to keep them intact. In other words, family orientation is more inward looking. Meanwhile, job-based businesses are market-oriented and take advantage of every slightest change.

Family business plans can be in the form of family financial and wealth plans as well as individual plans including individual successor plans. While the succession itself consists of a succession plan and a succession process. Success in combining elements of company and family ownership. The family business objective is to improve company performance, sustainable competitive advantage (SCA) and stakeholder satisfaction in line with family continuity planning. A sustainable company is largely determined by how the company manages and implements its business concept

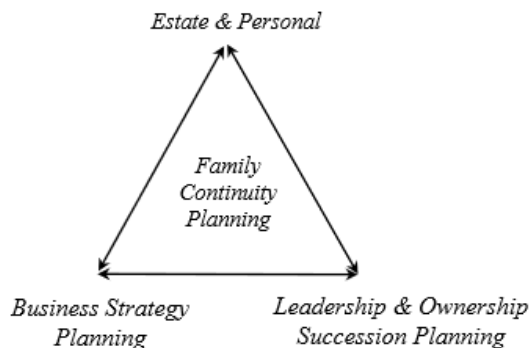


Figure 1. Continuing planning Triangle

B. Characteristic of Small and Medium Enterprise (SMEs)

Companies that are classified as SMEs are small companies that are owned and managed by a person or owned by a small group of people with a certain amount of wealth and income. The survey results show that SMEs support the Indonesian economy and can become the backbone of the national economy, supporting gross domestic product (GDP) with a growth rate of 6.4% per year, contributing to export volume reaching 14.06% of total national exports. SMEs are geographically spread throughout the country, in all sectors and provide basic services needed by the community.

C. Hypothesis Development

1). Leadership Succession with Company Financial Performance

According to Susanto (2006) family companies have different characteristics from business organizations in general. The main characteristic of a family company lies in the leadership and control that is given and passed on to the family. The transfer of the baton of leadership from the first generation to the next (leadership succession) is an important situation in a family business. Family business succession is the process of determining family business leaders to ensure the continuity of the business that is passed down from the older generation to the younger generation (Hania, 2012). Leadership succession is the most crucial topic and a very important agenda in the family business (Sobirin, 2012 & Sobirin, et al., 2013) because it will greatly determine the sustainability of the family business itself. Family business succession is important to achieve success because succession planning is believed to increase the profitability of successful succession (Chua, et al, 1999). So important is the process of leadership succession in family companies that can determine the sustainability of the company. The leadership succession process can run well if it has a clear plan (Tjiang, CGH and Mustamu, RH. 2014). Lucky et.al (2011) has conducted research and showed that founders and successors influence the smoothness of leadership succession in family companies which ultimately affects the survival of family companies. The successful leadership succession process not only satisfies the position holder as the successor of the family business, but this succession process must also satisfy family members/siblings because it can improve financial performance as well (Cater III% Justis, 2009). Based on this explanation, the formulated hypothesis is:

The leadership succession have positive impact to financial performance on family business

2). Ownership Succession and Performance

Ownership succession is related to the transfer of ownership of the company to the next generation. In ownership succession, the leader must know the business values that are planted in the company and are closely related to how family members set rules in the family business through family communication, family governance and shareholder agreements (Astawa, 2018). Ownership succession will refer to “where will this family business go”. The next leader who will lead the family business will play an influential role in the company's strategy which of course will also determine its performance. Based on this explanation, the formulated hypothesis is:

The Ownership succession have positive impact to financial performance on family business

3). Succession planning and Company Performance

Succession planning focuses on candidates who have been prepared to occupy key positions in the business family. Hollinger (2013) in this succession planning is important for the sustainability of leadership development in the family business. The success of succession planning depends on the process of preparation and selection of successors (Martini, 2018). According to Fishman (2009) in planning this succession, there are several things that need to be considered, including communicating the succession plan, identifying objectively for the sake of running a business such as passion, competence, aptitude, vision. Therefore, it is necessary to prepare for the next generation from the start such as preparing independence, empathy, problem solving abilities and thinking out of the box (Soediby, 2012). It is also said by Miller and Isabelle (2005) that a good business succession planning is a valid indicator for a business performance. Based on this explanation, the formulated hypothesis is:

The Succession planning have positive impact to financial performance

4). *Estate and Personal and Company Performance*

The succession of the family business cannot be separated from its leadership which is very influential on the continuity of the family business. In practice, this succession has the potential for value conflicts that occur between the founders of the family business who still act as the main business driver with family members who are involved in the company (Halim, Agora, 2013). The values referred to in this case can involve self-confidence, humility, trustworthiness, openness, assertiveness, emotion, enthusiasm, sense of humor, warmth, and resistance to frustration (Halim, 2013). Conflict situations over these values can occur due to the new generation/successors who tend to have different thoughts and views so that there may be different points of view in running the company, different visions and missions in the future, and differences in the character of each child who will become the successor of the company. This is caused by education and the environment which may also be different. According to Faustine (Halim, 2013) the different conditions of vision, mission, educational character, and different environments can make the succession process more complex. Therefore, to minimize this conflict, succession needs to be carried out in a planned manner so that these differences in thoughts and views can be minimized so that the family and business situation can be peaceful and harmonious (Susanto, 2017). Based on the explanation above, it can be said that succession will work well if the values adopted by the next generation are almost the same as the previous generation. This similarity in succession of values will also make the family business situation have a good performance. Based on this explanation, the formulated hypothesis is:

The personal values have positive impact to financial performance

III. Methodology

The respondents of this research are 63 family business owners in Central Java. Sampling was carried out incidentally to the SME association of family business owners who were willing to fill out a questionnaire. The data in this study are primary data obtained from the results of distributing questionnaires or questionnaires directly to family business owners in Central Java.

A. Measurement of Variables and Data Analysis

the dependent variable is the financial performance as measured by the amount of turnover obtained from its business with the following criteria: if the company omset > 300 million, the financial performance is the micro category, omset 300 million to 2.5 billion, the financial performance is small category. Company omset 2.5 billion to 50 billion medium category and company omset >50 billion , the financial performance is high category.

There are 4 independent variables covering leadership succession, ownership succession, planning success and personal value. This variable was measured using a Likert scale. Fund analysis used is validity and reliability, descriptive statistics, F model test and hypothesis testing with SPSS program multiple regression.

IV. Result and discussion

A. Validity and Reliability

Table 1

Validity and Reliability

variable	N	validity			reliability	
		r hitung	r tabel	conclusion	value	conclusion
Leadership succession	63	0.490-0.815	0.254	Valid	0.887	reliable
Ownership succession	63	0.549-0.716	0.254	Valid	0.884	reliable
Planned succession	63	0.314-0.654	0.254	Valid	0.832	reliable
Personal value	63	0,349-0.705	0.254	Valid	0.826	reliable

source: primary data processed (2021)

Based on table 1, all questionnaire items from each variable have been tested for validity, and show valid results. This validity value is obtained by comparing r count and r table. The results of the reliability test of this research variable show that all of them are reliable, with a rating above 0.8. Succession Leadership has 9 question items, succession ownership has 8 question items, planned succession and personal value each has 10 question items.

B. Statistic Descriptive dan Frequency of Variables

Table 2.

Statistic Descriptive

variable	theoretic al range	Actual range	average	category			category
				low	medium	high	
Succession Leadership	9-45	9-45	44.444	9 -21	22 -34	34 -45	High
Succession ownership	8-40	8-37	25.2063	8 -18.67	18.7-29.34	29.35-40	Medium
Planned Succession	10-50	10-47	35.9365	10-23.33	23.34-36.67	36.7-50	Medium
Personal value	10-50	33-50	42.4127	10-23.33	23.34-36.67	36.7-50	High

source: primary data processed (2021)

The Leadership Succession variable has an average value of 44,444, the value is included in the high category, meaning that new prospective leaders have been prepared from the start and have been involved in business implementation. The ownership succession variable has an average value of 25.2063, the value is included in the medium category, meaning that family members who will be prepared as leaders have been given information about business assets, but have not been fully authorized to manage. The management succession variable has an average value of 35.9365, this value is included in the medium category, meaning that the preparation of family members who will replace business leadership is already at the stage of being involved in the business, managing several family business activities. The personal value variable has an average value of 42.4127, this value is included in the high category. This means the introduction of business values which include the value of hard work, entrepreneurial spirit, serving, being loyal, honest, careful, quality, profit-oriented, having a sense of humanity, reputation, social responsibility that has been instilled since childhood.

Table 3
Statistic Frequency

		Financial performance			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1.00	37	58.7	58.7	58.7
	2.00	14	22.2	22.2	81.0
	3.00	11	17.5	17.5	98.4
	4.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Based on table 3, related to the description of the dependent variable (financial performance) there are 58.7% of respondents whose financial performance is still low. 22.2% of the business's financial performance is adequate, 17.5% of its financial performance is good and 1.6% of its business financial performance is very good

C. Assumption Classic Test Results

1). Normality test

Table 4
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.119	63	.068	.968	63	.095

a. Lilliefors Significance Correction

Based on the results of the normality test, it can be seen if the Asymp value. Sig. Kolmogorov Smirnov has a value of 0.068. This value is greater than 0.05, meaning that the distribution of data in this study is normally distributed

2). Multicollinearity Test

Table 5
Test of multicollinearity

model	B	coefficients	coefficients	t	Significant	Colinerarty statistics	
		Std. error	beta			tolerance	VIP
constant	4.247	0.855		4.970	0.000		
Succession Leadership	0.275	0.067	1.575	4.089	0.000	0.070	4.205
Succession ownership	0.003	0.022	0.018	0.131	0.896	0.582	1.718
Planned Succession	0.018	0.017	0.133	1.032	0.306	0.627	1.594

Personal value	0.334	0.068	1.880	4.938	0.000	0.072	3.878
----------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

a. Dependent Variable: performance

Based on the multicollinearity test that has been carried out, the VIF value is below 10 and the tolerance value is greater than 0.1. Based on these results, it can be concluded that there is no multicollinearity in this study

3). Heterocedasticity Test

Table 6
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.875	1.624		-.539	.592
	TK	-.271	.128	-.982	-2.117	.069
	TM	.039	.042	.149	.921	.361
	TP	.001	.033	.003	.017	.987
	SN_3	.307	.128	1.097	2.391	.080

Dependent Variable: abs_res5.1

Based on the results of the heteroscedasticity test, all variables have a sig value above 0.05. Therefore, it can be concluded that there is no heteroscedasticity in the data.

D. Data Analysis

1). The Coefficient of Determination

Table 7
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.628 ^a	.394	.352	.66919	.989

a. Predictors: (Constant), personal value, management, ownership, leadership

b. Dependent Variable: : Performance

Based on the coefficient of determination test, the coefficient value of adjusted R Square is 0.352. So that it can be concluded, the magnitude of the influence of personal value, management, ownership, leadership variables simultaneously on financial performance is 35.2%.

Table 8
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.884	4	4.221	9.425	.000 ^b
	Residual	25.974	58	.448		
	Total	42.857	62			

a. Dependent Variable: Performance

b. Predictors: (Constant), personal value, management, ownership, leadership

Based on the ANOVA table, the F test results are 9,425 with a significance value of 0.000, this can be interpreted that the research model is fit.

2). Hypotesis Testing

Hypothesis testing is carried out on each independent variable on the dependent variable. Testing is done by looking at the p value. If the significance is above 0.05 then the hypothesis is accepted. Conversely, if the significance is below 0.05 then the hypothesis is rejected.

Table 9
Hypothesis Testing

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.247	.855		4.970	.000
	Succession leadership	.275	.067	1.575	4.089	.000
	Succession ownership	.003	.022	.018	.131	.896
	Planned Succession	.018	.017	.133	1.032	.306
	Personal value	.334	.068	1.880	4.938	.000

a. Dependent Variable: performance

Based on table 9, the results of the t-test of the leadership variable on the financial performance of the family business show a significance of 0.000, meaning that succession leadership has a positive effect on the financial performance of the family business. thus hypothesis 1 is accepted. The results of the t-test of the succession ownership variable on the financial performance of the family business show a significance of 0.896, meaning that succession lownership has no effect on the financial performance of the family business. Thus hypothesis 2 is rejected

The results of the t test of the planned succession variable on the financial performance of the family business show a significance of 0.306, meaning that the planned succession of the company has no effect on the financial performance of the family business. Thus hypothesis 3 is rejected. The results of the t-test of the personal value variable on the financial performance of the family business show a significance

of 0.000, meaning that personal value has a positive effect on the financial performance of the family business. Thus hypothesis 4 is accepted

E. Discussion

Family business succession is the process of determining family business leaders to ensure the continuity of the business that is passed down from the older generation to the younger generation (Hania, 2012). Based on the table 9, The results of this study indicate that the leadership succession variable has a positive effect on the financial performance of the family business, meaning that the higher the leadership succession will increase the acceptance of the family business. This study is consistent with the explanation given by sobarin (2012) and Chua et al. (1999) that leadership succession is the most crucial topic and a very important agenda in the family business (Sobirin, 2012 & Sobirin, et al., 2013) because it will greatly determine the sustainability of the family business itself. Family business succession is important to achieve success because succession planning is believed to increase the profitability of successful succession (Chua, et al, 1999)

succession of ownership does not affect financial performance because the transition of leadership from the founder to the first generation will be successful if this first generation has the ability to manage and develop the business and ownership received from the founder. The transfer of ownership has also not been fully granted because it is possible that the business founder is still in control of the company. this is consistent with the results of descriptive statistics where the succession of ownership is in the medium range. Thus the succession of ownership cannot be an indicator of achieving financial performance.

Planned succession has no effect on financial performance because the family business in making business plans has not been able to develop comprehensively so that anticipation of future developments cannot be fully thought out. This is also evidenced by descriptive statistical data that the value of planned succession is on average. This average value shows that succession planning has not been carried out comprehensively.

The personel values in the business can involve self-confidence, humility, trustworthiness, openness, assertiveness, emotion, enthusiasm, sense of humor, warmth, and resistance to frustration (Halim, 2013). Based on the table 9, The results of this study indicate that the personel values variable has a positive effect on the financial performance of the family business, meaning that the better of personel will increase the acceptance of the family business. Faustine (Halim, 2013) the different conditions of vision, mission, educational character, and different environments can make the succession process more complex. Succession will work well if the values adopted by the next generation are almost the same as the previous generation. This similarity in succession of values will also make the family business situation have a good performance.

V. Conclusion and Recommendation

A. Conclusion

Based on the test results above, it can be concluded that leadership succession and personnel value have a positive effect on the financial performance of a family business, while ownership succession and planned succession have no effect on the financial performance of a family business. Based on the results of this study, it can be suggested that the business family should always strive for leadership training for the next generation by continuing to involve them in the management of the family business, as well as the cultivation of good personal values as an entrepreneur will be the key to the success of a family business.

B. Recommendation

For the next research, it is hoped that they can explore the Continuing planning Triagle by exploring the proxies that affect the succession of family businesses.

VI. Acknowledgements

Thank you to the Ministry of Research and Technology of Higher Education who has provided funding for this research so that this family business research can be carried out and developed.

References

- Aronoff, C.E., Ward, J.L (1995). Family-Owned Businesses: A Thin of Past or a Model for the Future? *Family Business Review*. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1995.00121>
- Cater III, J.J., and Justis, R.T. (2009). "The Development Of Successors From Followers To Leaders In Small Family Firms : An Exploratory Study". *Family Business Review*, Volume 22 Number 2, Page 109-124. <http://fbr.sagepub.com>
- Chua, Jess H., James J. Chrisman and Pramodita Sharma. (1999). "Defining the Family Business by Behavior". *Entrepreneurship: Theory and Practice*. Summer 1999 v23 i4 p19. Baylor University.
- Demsetz, Harold, and Belén Villalonga, 2001, Ownership structure and corporate performance, *Journal of Corporate Finance* 7, 209–233.
- Din, S and Javid,A.Y. (2012). Impact of Family Ownership Concentration on the Firm's Performance (Evidence from Pakistani Capital Market). *Journal of Asian Business Strategy*, Vol. 2, No. 3, pp. 63-70
- Halim, Y. (2013). *Analysis of leadership succession in a family company* . PT. Fajar Artasari in Sidoarjo. AGORA, Vol. 3, No.1
- Hania, Mahmoud, F. (2012). " Faktor Influencing Family Business Succession Case Study : Gaza Family Business". *Unpublished Thesis*. Faculty of Commerce, Department of Business Administration. Islamic University – Gaza. Palestine.
- Hollinger, TD.(2013). Leadership Development and Succession Planning: A Biblical Perspective for an Ethical Response. *Journal of Biblical Perspectiveness in Leadership*, 1(1), p. 157-164
- Ibrahim H., & Samad F.A. (2011). Corporate Governance Mechanisms and Performance of Public-Listed Family-Ownership in Malaysia. *International Journal of Economics and Finance*, 3(1): 105-115.
- James, H. and Kaye, K. (1999). What can the family to contribute to business?: Examining contractual relationships. *Family Business Review*, 12, 61-75.
- Lucky, Esuh Ossai; Minai, Mohd Sobri; Isaiah, Adebayo Olusegun. (2011). *A Conceptual Framework of Family Business Succession: Bane of Family Business Continuity*, *International Journal of Business and Social Science* Vol. 2 No. 18; October 2011.
- Martini, LKB.(2018). *Family Company Succession*. Denpasar: PT Mabhakti
- Miller, D, and Le Breton-Miller I., (2005). *Managing for the long run: lessons in competitive advantage from great family business*. Boston: Harvard Business School Press
- Sobirin, A; BASri, N.F. 2013. Succession in family firms: an exploratory study on the good industry of Pekalongan. *Indonesian Journal of Business Management*. Vol 1, Number 1, October, p. 14 -36
- Sobirin, A. (2012). "Leadership Patterns and Succession of Family Companies in the Batik Industry in Pekalongan". Research Report Year 3 Research Grants for Postgraduate Teams (Post-Graduate Grants). Indonesian Islamic University, Yogyakarta
- Soedibyo, M. (2017). Kajian terhadap Suksesi Kepemimpinan Puncak (CEO) Perusahaan Keluarga Indonesia-menurut Perspektif Penerus. *Disertasi*. Program Pasca Sarjana, Universitas Indonesia, Jakarta
- Susanto, A.B. (2007). *The Jakarta consulting group on family business*. Jakarta : The Jakarta Consulting Group

Tjiang, CGH; Mustamu, RH.2014. Studi Deskriptif Perencanaan SUksesi Kepemimpinan Perusahaan Keluarga di bidng Konsutruksi di Sidoarjo. AGORA, Vol.2, No.2, p.

(James, 1999); (Ibrahim & Samad, 2010); (Din & Javid, 2012). In addition, family members in the company usually become owners and act as managers, this creates a tendency to minimize agency problems within the company so that there is no conflict between company managers (Demsetz & Villalonga, 2001)

ACCEPTANCE LETTER

October 23, 2021

Dear **Theresia Dwi Hastuti**,

Submission ID : **RES21103**

Manuscript Title : **The Effect of Continuing Planning Triagle on The Financial Performance of Family Businesses**

Author(s) : **Theresia Dwi Hastuti, Kristiana Haryanti, Agustine Eva Maria Soekesi**

Congratulation!

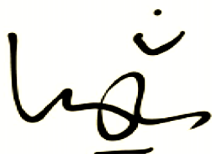
Based on systematic double blind peer review process and recommendations of the reviewers and the program committee, we are pleased to inform you that your paper has been **Accepted for virtual presentation** at **6th International Conference on Interdisciplinary Research on Education, Economic Studies, Business and Social Science (6th RESBUS)** which will be held virtually on **November 8, 2021**. Your **abstract** will be automatically included in the conference proceeding in the form online publication on the conference website. Meanwhile, **the full paper** will be reviewed and published in the international journal indexed by SCOPUS, WOS, Copernicus, DOAJ, Google Scholar, and more (depend on quality, content, and context of the paper).

You are cordially invited to share your academic research and findings with the participants of this event at the date of conference. As a presenter you are requested to send power point presentation of your research before **November 3, 2021**. To see your registration progress, edit details, payment confirmation, and upload full paper, please log in to your account and continue the process by visit below link: <http://www.scholarvein.com/process/index.php/Main/Login>

In case **your paper is multi-authors** and more than one author will attend the conference, **each of attending author needs to register** through link: <http://www.scholarvein.com/process/index.php/Main> and **pay the registration fee for the conference separately**. Payment for registration fee through bank transfer, please refer to attached account detail.

We look forward to seeing you virtually on **November 8, 2021**. Should you need any further assistance, please contact the conference secretariat at info@resbusconference.com.

Sincerely yours,



Dr. Hendrati Dwi Mulyaningsih

Conference chair

6th RESBUS 2021

Attachment:

1. Payment Information

Payment of registration fee can be done through:

- Via **Credit Card**
 1. Login to your account <http://www.scholarvein.com/process/index.php/Main/Login> and select “Registration Status” menu under “Followed Event – 6th RESBUS” dashboard.
 2. Click on “Go to payment” button and continue process for payment with credit card.
- Via **Bank Transfer** with account detail below:

Bank Name	: Bank Danamon Indonesia
Branch	: Buah Batu Bandung
Bank Address	: Jl. Buah Batu No. 166, Bandung 40265, Indonesia
IBAN Number	: BDINIDJA
Account Name	: Yayasan Sinergi Riset dan Edukasi
Account Number (IDR)	: 8800151360 (for Indonesia Region only)
Account Number (USD)	: 3610939195

6th RESBUS Conference is compliant with the Regulation of Bank Indonesia No. 17/3/PBI/2015 on **Mandatory Use of Rupiah within the Territory of the Republic of Indonesia.**

After completing the payment process, please upload the payment transaction proof by login to your account <http://www.scholarvein.com/process/index.php/Main/Login> and select “**Payment Confirmation**” menu under “Followed Event – 6th RESBUS” dashboard.

2. Submit/Upload Full Paper

Please remember to perform registration payment before uploading full paper (final manuscript). Please refer to 6th RESBUS submission guidelines at: <http://resbusconference.com/index.php/6th-submission-guideline/>. You will be enabled to submit/upload full paper after payment has been made by login to your account <http://www.scholarvein.com/process/index.php/Main/Login> and select “**Upload Paper**” menu under “Followed Event – 6th RESBUS” dashboard.

3. Upload Presentation File

You can upload your presentation file by login to your account <http://www.scholarvein.com/process/index.php/Main/Login> and select “**Power Point Presentation**” menu under “Followed Event – 6th RESBUS” dashboard. Maximum size of file upload is 20 MB.



6th International Conference on Interdisciplinary Research on Education, Economic Studies, Business and Social Science

info@resbusconference.com | <http://resbusconference.com/index.php/6th-resbus/>

4. Publication Opportunity

All the abstract of article submitted to conference website and reviewed by Research Synergy Scientific review committee. After conference, all manuscript should be perform in scientific publishing process consist of: Plagiarism check (using Turnitin under 20%), content review (aligned with journal's aim and scope) and language review (cohesion, grammar and vocabulary). All manuscript which perform on those criteria will be recommended to Research Synergy journal affiliations (author should follow journal's submission process).

Dokumen pendukung luaran Tambahan #1

Luaran dijanjikan: Policy brief, rekomendasi kebijakan, atau model kebijakan strategis

Target: Tersedia

Dicapai: Draft

Dokumen wajib diunggah:

1. Dokumen Draft

Dokumen sudah diunggah:

1. Dokumen Draft

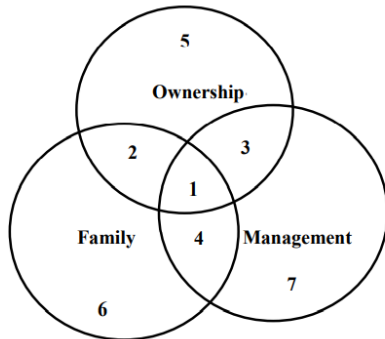
Dokumen belum diunggah:

-

Jenis luaran yang direncanakan yang telah dicapai adalah sebagai berikut:

1. Model Continuity planning triangle pada UMKM

Teori perusahaan keluarga dikembangkan oleh Poza (2010) sebagaimana dijelaskan pada gambar dibawah ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1. Teori perusahaan keluarga (Poza, 2010)

- a. posisi 1 merupakan posisi pendahulu yang sekaligus sebagai pengelola perusahaan.
- b. Posisi 2,3 dan 4 merupakan anggota keluarga dan kerabat yang ikut terlibat aktif dalam pengelolaan dan kepemilikan perusahaan.
- c. Posisi 5 dan 6 berturut-turut adalah pendahulu dan anggota keluarga yang tidak aktif dalam manajemen, sedangkan
- d. posisi 7 adalah manajer yang berasal dari bukan keluarga.

Dalam Teori Sistem, agar organisasi berkinerja secara optimal, maka masing-masing subsistem harus terintegrasi sehingga terjadi penyatuan fungsi seluruh sistem seperti yang terlihat pada gambar 1

Teori perusahaan keluarga ini didalam penelitian ini diterapkan di UMKM, juga diuji dengan menggunakan model continuing bussiness planning sebagaimana didalam gambar berikut ini :



Berdasarkan pengujian maka model untuk Family Business UMKM dapat digambarkan sebagai berikut:

