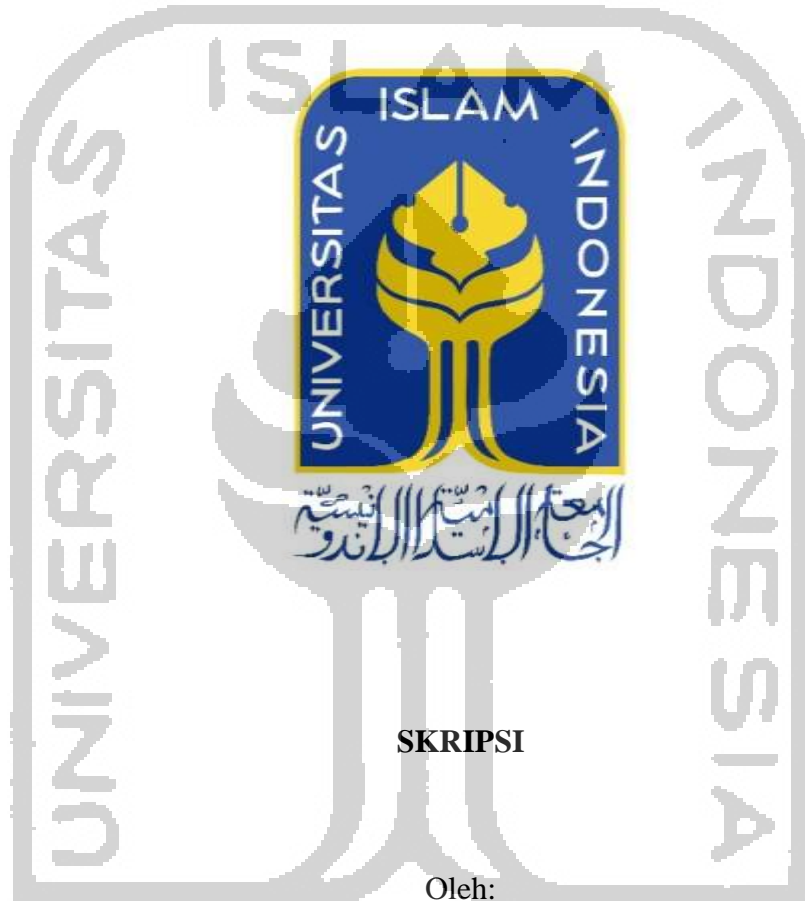


**PENGARUH DUKUNGAN ATASAN, PROTEKSI, KOMPENSASI DAN
TINGKAT KESERiusAN PELANGGARAN TERHADAP KEPUTUSAN
PENGUNGKAPAN KECURANGAN DI PEMERINTAH DAERAH
INDONESIA**

(Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten / Kota Di Indonesia)



SKRIPSI

Oleh:

Nama: Sheila Hikma Ariefadisya

Nomor Mahasiswa: 14312154

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2019**

**PENGARUH DUKUNGAN ATASAN, PROTEKSI, KOMPENSASI, DAN
TINGKAT KESERiusAN PELANGGARAN TERHADAP KEPUTUSAN
PENGUNGKAPAN KECURANGAN DI PEMERINTAH DAERAH
INDONESIA
(Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota Di Indonesia)**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan guna memperoleh
gelar Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh:

Nama: Sheila Hikma Ariefadisya

Nomor Mahasiswa: 14312154

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2019**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dicantumkan dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 21 Agustus 2019

Penulis,



(Sheila Hikma Ariefadisyah)

**PENGARUH DUKUNGAN ATASAN, PROTEKSI, KOMPENSASI, DAN
TINGKAT KESERiusAN PELANGGARAN TERHADAP KEPUTUSAN
PENGUNGKAPAN KECURANGAN DI PEMERINTAH DAERAH
INDONESIA
(Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota Di Indonesia)**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

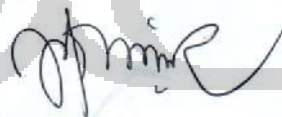
Nama: Sheila Hikma Ariefadisyia

Nomor Mahasiswa: 14312154

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal... 5-8-2019

Dosen Pembimbing,



(Johan Arifin S.E., M.Si., Ph.D. C.Fr.A.)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH DUKUNGAN ATASAN, PROTEKSI, KOMPENSASI, DAN TINGKAT
KESERiusAN KECURANGAN TERHADAP KEPUTUSAN PENGUNGKAPAN
KECURANGAN DI PEMERINTAH DAERAH INDONESIA**

Disusun Oleh : SHEILA HIKMA ARIEFADISYA
Nomor Mahasiswa : 14312154

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Senin, tanggal: 16 September 2019

Penguji/Pembimbing Skripsi : Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D.

Penguji : Rifqi Muhammad, SE., SH., M.Sc., SAS.

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D.

MOTTO

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan”

(Q.S Al-Mujadalah ayat 11)

“Education is the most powerful weapon which you can use to change the world”

(Nelson Mandela)

“Ing Ngarso Sungtulodo, Ing madya Mangunkarso, Tut wuri handayani”

(Ki Hajar Dewantara)

لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ مُحَمَّدٌ رَسُوْلُهُ

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu' alaikum warahmatullaahi wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Dukungan Atasan, Proteksi, Kompensasi, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Keputusan Pengungkapan Kecurangan”**.

Skripsi ini disusun dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana (S1) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dorongan baik secara spiritual maupun material dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberi kemudahan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar.
2. Ayah Arief Suharto dan Ibu Syamsya Mansyur sebagai orang tua penulis yang selalu memberikan dukungan, motivasi, kasih sayang dan doa serta semangat dalam menyelesaikan skripsi.

3. Dhimas Iman dan Levy Haidar sebagai salah satu penyemangat penulis untuk selalu menyelesaikan skripsi
4. Jidah, Cik Muna, Cik Rug sebagai nenek dan tante yang selalu mendukung, mambantu dan mendoakan penulis
5. Keluarga besar Hj. Siti Balqis dan Muh Mansyur, yang selalu memberikan semangat dan kasih sayang kepada penulis.
6. Keluarga besar H. Ahmad Munib Siroj yang selalu memberikan semangat dan kasih sayang kepada penulis
7. Bapak Johan Arifin S.E., M.Si., Ph.D., CFr.A. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi dari penulis yang selalu membimbing dan memberikan saran dan bantuan dalam penyelesaian skripsi.
8. Terimakasih untuk teman - teman seperjuangan Nitya, Ovin, Disti, Muftah, Gaeng, Isna, Desica dan lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang selalu memberikan semangat dan motivasi untuk cepat menyelesaikan skripsi, yang marahin aku kalo lebih mentingin cari uang, dan membantu dalam proses penyelesaian skripsi.
9. Terimakasih untuk teman – teman KKN 74 Syifa, Melda, Tetti, Ghofar, Farid dan Gilang yang selalu mendoakan dan memberi semangat

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran masih penulis perlukan untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga dengan skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 24 Mei 2019

Penulis,

(Sheila Hikma Ariefadisya)



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
BERITA ACARA	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG MASALAH	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	10
1.3 TUJUAN PENELITIAN	11
1.4 MANFAAT PENELITIAN	11
1.5 SISTEMATIKA PENELITIAN	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
2.1 KEPUTUSAN PENGUNGKAPAN KECURANGAN	14
2.2 PENELITIAN TERDAHULU	17
2.3 LANDASAN TEORI	22
2.3.1 Teori Perilaku Berencana	23
2.3.2 Teori Perilaku Prosocial	24
2.3.3 Teori Pertukaran Sosial	25
2.3.4 Dukungan Atasan	26
2.3.5 Proteksi	27
2.3.6 Kompensasi	29
2.3.7 Tingkat Keseriusan Kecurangan	29
2.4 KERANGKA PEMIKIRAN	31
2.5 HIPOTESIS PENELITIAN	31
2.5.1 Pengaruh Dukungan Atasan Terhadap Keputusan Pengungkapan Kecurangan	31
2.5.2 Pengaruh Proteksi Terhadap Keputusan Pengungkapan Kecuranga	33
2.5.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Keputusan Pengungkapan Kecurangan	34
2.5.4 Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Keputusan Pengungkapan Kecurangan	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 POPULASI DAN SAMPEL	37

3.2 SUMBER DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA	37
3.3 DEFINISI DAN PENGUKURAN VARIABEL PENELITIAN	38
3.3.1 Variabel Dependen.....	39
3.3.2 Variabel Independen	39
3.3.3 Variabel Kontrol.....	42
3.4 TEKNIK ANALISIS DATA.....	42
3.4.1 Analisis Deskriptif	43
3.4.2 Uji Kualitas Data.....	43
3.4.3 Uji Asumsi Klasik	44
3.4.4 Analisa Regresi Berganda.....	45
3.4.5 Uji Koefisien Determinasi.....	46
3.4.6 Pengujian Hipotesis.....	46
BAB IV ANALISA HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 SAMPEL PENELITIAN.....	48
4.2 ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF.....	49
4.3 HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN	52
4.4 UJI ASUMSI KLASIK	55
4.5 ANALISIS REGRESI BERGANDA.....	58
4.6 UJI KOEFISIEN DETERMINASI	60
4.7 UJI HIPOTESIS	61
4.8 PEMBAHASAN	63
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 SIMPULAN	72
5.2 SARAN	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Dengan Normal P-P Plot.....	55
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	56



DAFTAR TABEL

1.1 Data Penanganan Korupsi Berdasar Jenis Perkara oleh KPK.....	2
2.1 Tipe-Tipe Kesalahan (<i>wrongdoing</i>)	14
2.2 Penelitian Terdahulu	19
3.1 Skala Pengukuran Dalam Data (Skala Interval)	37
4.1 Hasil Pengumpulan Data.....	48
4.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Independen dan Dependen.....	50
4.3 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kontrol	51
4.4 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel	51
4.5 Hasil Uji Validitas.....	53
4.6 Hasil Uji Realibilitas	54
4.7 Hasil Uji Normalitas	54
4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	58
4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	77
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 3 Daftar Kota dan Kabupaten Asal Responden.....	87
Lampiran 4 Data Kuesioner.....	88
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	95
Lampiran 6 Hasil Uji Deskriptif.....	102
Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas dan Heterokedastisitas.....	103



ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the factors affecting employees perform whistleblowing activity in the regional government offices. The examined factors include supervisor support, protection, compensation dan the level of fraud intensity.

This research is conducted by testing 130 public servants who are currently working in a number of regional government offices in Indonesia. The test was done by handing out questionnaire that consist of some questions and two case studies. The participants were asked to answer one of the five questions available that is related to the decision of disclosing fraud within the regional government offices.

This research concludes that employees have courage to disclose any fraud in the workplace when they have received sufficient supervisor support, have some protections and have considered that the level of fraud is high. However, it is found that compensation does not affect the employee to perform whistleblowing activity.

Keywords: Whistleblowing, Wrongdoing/Fraud, Supervisor Support, Protection, Compensation, Level of Fraud Intensity

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing* di Pemerintah Daerah Indonesia. Diantara faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini adalah dukungan atasan, proteksi, kompensasi, dan tingkat keseriusan kecurangan.

Penelitian ini dilakukan dengan menguji 130 orang pegawai yang bekerja di beberapa pemerintah daerah tingkat kabupaten/kota di Indonesia. Dengan menggunakan kuesioner yang berisikan pertanyaan dan dua studi kasus, partisipan diminta untuk menjawab salah satu dari lima pilihan jawaban yang tersedia dan berhubungan dengan keputusan pengungkapan kecurangan di pemerintah daerah.

Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa seseorang berani mengungkapkan kecurangan ketika mereka merasa didukung oleh atasan, dilindungi dan merasa bahwa tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi adalah tinggi, namun pemberian kompensasi ternyata tidak berpengaruh terhadap keputusan seorang pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

Kata Kunci: *Whistleblowing*, Kecurangan, Dukungan Atasan, Proteksi, Kompensasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Korupsi dan kecurangan merupakan masalah yang dapat mengganggu pertumbuhan ekonomi, kepercayaan publik, dan juga menyebabkan ketidakstabilan politik. Association of Certified Fraud Examiners, (2012) mengidentifikasi kecurangan sebagai penyalahgunaan yang disengaja untuk pengayaan pribadi yang kemudian dikategorikan dalam tiga kelompok sebagai berikut: (1) Kecurangan atas laporan keuangan yang didefinisikan sebagai kecurangan yang dilakukan manajemen dalam bentuk salah saji material laporan keuangan. (2) Penyalahgunaan aset dan kecurangan pengeluaran biaya. (3) Korupsi, yang dibagi dalam pertentangan kepentingan, suap, pemberian ilegal, dan pemerasan. Dengan dasar bahwa kecurangan akan terus berubah, maka organisasi harus proaktif dalam mengidentifikasi kecurangan yang terjadi dalam organisasi mereka dan juga pelaku kecurangan tersebut agar tujuan organisasi tercapai.

Kecurangan dapat terjadi di sektor swasta maupun sektor pemerintah. Tipe kecurangan yang terjadi di organisasi pemerintah adalah berbentuk korupsi (Halim dan Priyastiw, 2017). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi pasal 2 ayat (1) dikatakan bahwa delik korupsi adalah setiap orang yang secara melawan hukum melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu

korporasi yang dapat merugikan keuangan atau perekonomian negara, ayat (2) dilakukan pada keadaan tertentu. Dalam penelitian ini, sejalan dengan Undang Undang TPK No 31 tahun 1999, maka konsep kecurangan yang digunakan adalah korupsi di organisasi pemerintahan karena korupsi tersebut dapat merugikan perekonomian negara. Menurut Hardjapamekas dalam (Siregar, 2017) ada beberapa faktor yang dapat memicu terjadinya kecurangan di sektor pemerintah diantaranya adalah sebagai berikut: 1) Kurangnya keteladanan dan kepemimpinan elite bangsa. 2) Rendahnya gaji Pegawai Negeri Sipil 3) Lemahnya komitmen dan konsistensi penegakan hukum 4) Rendahnya integritas dan profesionalisme 5) Mekanisme pengawasan internal yang belum mapan 6) Kondisi lingkungan kerja dan lingkungan masyarakat 7) Lemahnya moral dan etika

Di Indonesia, data penanganan korupsi yang dirilis oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) sampai dengan 2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Penanganan Korupsi (Oleh KPK) Berdasarkan Jenis Perkara

Tahun 2004 s.d 2018

No.	Jenis Perkara	Jumlah	Presentase
1	Pengadaan Barang/Jasa	180	23,05%
2	Perijinan	22	2,82%
3	Penyuapan	474	60,70%
4	Pungutan	21	2,68%
5	Penyalahgunaan Anggaran	46	5,9%
6	TPPU (Pencucian Uang)	29	3,7%
7	Merintang Proses KPK	9	1,15%
Total		781	100%

Sumber: KPK, 2018

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tindak perkara penyuaipan merupakan perkara terbanyak yang ditangani KPK selama ini yaitu sebanyak 474 kasus atau memiliki porsi 60,7% dari seluruh kasus perkara korupsi yang diproses dalam periode tersebut, disusul oleh tindak perkara pengadaan barang/jasa yang berada di peringkat kedua dengan 180 kasus dengan porsi 23,05%.

Menurut data Badan Kepegawaian Negara sampai dengan tahun 2018 khususnya pada organisasi pemerintahan, kasus korupsi yang terjadi dan melibatkan anggota Pegawai Negeri Sipil sebanyak 2.357 dengan rincian korupsi tingkat pusat sebanyak 98 orang dan tingkat daerah 2.259 orang (Dewi, 2018). Dilihat dari jumlah tersebut, korupsi yang dilakukan di tingkat pemerintah daerah jauh lebih banyak dari korupsi di tingkat pusat, hal ini menjadikan korupsi yang terjadi di tingkat pemerintah daerah menduduki peringkat 2 terbanyak dari yang ditangani oleh KPK. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa korupsi memang sangat rentan terjadi di sektor pemerintahan Indonesia dan menjerat PNS di lingkungan pemerintah daerah, yang tentu hal ini berdampak pada kerugian yang besar pada negara, dan jika dibiarkan secara terus menerus akan mengganggu kestabilan ekonomi dan politik Indonesia.

Salah satu cara untuk mengidentifikasi korupsi atau kecurangan yang sedang terjadi dalam instansi pemerintah daerah adalah dengan mendapatkan informasi mengenai kecurangan tersebut dari seorang ataupun sekelompok pelapor atau biasa disebut *whistleblowers*.

Pengertian *whistleblowing* ialah pengungkapan oleh anggota organisasi tentang praktik tidak bermoral dan tidak sah kepada orang atau lembaga yang mungkin dapat mempengaruhi tindakan (Miceli, 2004). Menurut Transparency International, (2010) *whistleblowing* adalah pengungkapan informasi tentang kesalahan yang dirasakan dalam suatu organisasi, atau risikonya, kepada individu atau entitas yang diyakini dapat mempengaruhi tindakan. Tujuan utama dari *whistleblowing* adalah untuk melindungi kepentingan publik dengan memberi tahu orang atau organisasi yang berada dalam posisi untuk mencegah bahaya, untuk menyelidiki atau mengambil tindakan terhadap mereka yang bertanggung jawab atas kesalahan.

Dengan adanya *whistleblowing* diharapkan kesalahan maupun kecurangan yang terjadi dapat segera diidentifikasi dan ditemukan solusi yang pas sehingga akhirnya meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam suatu organisasi.

Menjadi *whistleblower* bukanlah suatu perkara yang mudah. Seseorang yang berasal dari internal organisasi umumnya akan menghadapi dilematis dalam memutuskan apakah harus “meniup peluit” atau membiarkannya tetep tersembunyi (Aliyah, 2015). Sebagian orang tentu memandang seorang *whistleblower* adalah sebagai penghianat dalam organisasi dan dianggap tidak memiliki norma maupun loyalitas yang akhirnya menyebabkan *whistleblower* dikucilkan dan dibenci. Dan sebagian lainnya memandang tindakan seorang *whistleblower* adalah terpuji dan heroik. Pandangan yang bertentangan tersebut kerap menjadikan calon *whistleblower* berada dalam dilema pertimbangan

menentukan sikap yang pada akhirnya dapat mendistorsi minat *whistleblowing* (Aliyah, 2015).

Dasar teori yang digunakan untuk memahami minat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing* adalah *theory of planned behavior*, *prosocial behavior theory*/teori perilaku proposional dan *social exchange theory*/teori pertukaran sosial.

Theory of planned behavior (TPB) didefinisikan sebagai teori yang menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku (Ajzen, 1991). Teori ini muncul sebagai jawaban atas gagalnya determinan sikap (*attitude*) dalam memprediksi perilaku aktual secara langsung. TPB membuktikan bahwa minat lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan sekaligus dapat sebagai proxy yang menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual (Aliyah, 2015). Minat yang muncul ini akhirnya akan mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Dalam hal individu mengambil tindakan untuk melaporkan kecurangan yang terjadi atau dengan kata lain menjadi *whistleblower*, maka sebenarnya individu tersebut memiliki minat yang telah dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam dirinya sendiri/internal maupun eksternal.

Teori selanjutnya yang digunakan dalam studi mengenai *whistleblowing* adalah *prosocial behavior theory*/teori perilaku prososial. Brief dan Motowidlo dalam (Hazzi dan Maldaon, 2012) mendefinisikan perilaku prososial dalam lingkup organisasional sebagai perilaku yang ditampilkan oleh anggota organisasi yang ditunjukkan langsung kepada individual, kelompok, atau organisasi yang di

dalamnya dia berinteraksi dengan membawa peran organisasionalnya dan dilakukan dengan tujuan menguntungkan individual, kelompok, atau organisasi tersebut.

Teori selanjutnya adalah *social exchange theory*/teori pertukaran sosial yang menjelaskan hubungan antara pegawai dan organisasinya merupakan suatu hubungan pertukaran, dimana pegawai menganggap bekerja adalah suatu bentuk pertukaran dengan kebutuhan-kebutuhan sehingga mereka selalu melakukan penilaian pada organisasi yang mempunyai perhatian terhadap usaha yang telah disumbangkan dengan imbalan yang diterima.

Penelitian yang mengungkap faktor-faktor tertentu yang menyebabkan seseorang melakukan *whistleblower* telah banyak dilakukan, diantaranya penelitian Halim dan Priyastiwati, (2017) yang meneliti hubungan dukungan atasan dan proteksi terhadap keputusan pengungkapan kecurangan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dukungan atasan dan proteksi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pengungkapan kecurangan.

Penelitian yang menggunakan variabel dukungan atasan dan proteksi termasuk jarang diteliti di Indonesia, lebih banyak penelitian mengenai *whistleblower* berfokus pada faktor-faktor lain seperti, sikap terhadap *whistleblower*, komitmen organisasi, *personal cost*, status pelanggar dan lain sebagainya. Disisilain, penelitian mengenai dukungan atasan jarang dilakukan karena peneliti lainnya lebih berfokus pada dukungan organisasi, seperti pada penelitian Alleyne, Marshall, dan Arthur, (2013) yang mengatakan bahwa

dukungan organisasi diperlukan untuk menaikkan niat melaporkan kecurangan, namun penelitian Rahayu, (2017) yang menggunakan variabel dukungan organisasi sebagai variabel moderasi menghasilkan hasil yang berbeda yaitu, dukungan organisasi tidak dapat memoderasi sikap terhadap niat *whistleblowing*.

Penelitian faktor proteksi atau perlindungan kepada *whistleblowers* lebih banyak mengenai peraturan-peraturan yang merujuk pada perlindungan *whistleblower* serta implikasinya di Indonesia.

Penelitian Hakim, Subroto, dan Andayani, (2017) meneliti faktor situasional dan demografis sebagai prediktor niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh keseriusan pelanggaran dan pengaruh orientasi budaya berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, sedangkan pengaruh status pelanggar tidak berpengaruh. Selain itu Aliyah, (2015) meneliti berbagai faktor yang mempengaruhi minat pegawai di lingkungan Universitas NU Jepara dalam melakukan tindakan *whistleblowing*, dengan hasil penelitian sikap terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi dan tingkat keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing*, dan *personal cost* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap minat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing*. Dalam kedua penelitian ini ditemukan perbedaan hasil mengenai pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran terhadap keputusan melakukan tindakan *whistleblowing*.

Selanjutnya ditemukan perbedaan hasil pada penelitian yang membahas tentang faktor kompensasi terhadap pemunculan *whistleblower*. Penelitian Dyah dan Setiawan, (2017) menghasilkan bukti bahwa kompensasi baik keuangan maupun non keuangan akan secara simultan berpengaruh terhadap munculnya *whistleblower*. Sedangkan, penelitian Alleyne, Marshall, dan Arthur, (2013) serta Financial Conduct Authority dan Bank of England Prudential Regulation Authority, (2014) mengemukakan hasil bahwa konsep atau sistem kompensasi/*reward* tidak mendorong munculnya *whistleblower*.

Perbedaan penelitian ini dan sebelumnya adalah penulis menggunakan faktor faktor yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing* dengan mengambil variabel yang berbeda, dari penelitian sebelumnya, faktor individu lebih banyak digunakan adalah sikap terhadap *whistleblowing*, maka penulis mencoba variabel kompensasi sebagai faktor individu, selanjutnya faktor organisasi penulis menggunakan dukungan atasan, dan proteksi. Dalam penelitian sebelumnya penggunaan variabel dukungan atasan dan proteksi tidak diimbangi dengan faktor individual maupun situasional, sehingga peneliti ingin meneliti ulang jika variabel ini diimbangi variabel lain, selanjutnya variabel tingkat keseriusan kecurangan sebagai faktor situasional ini merupakan pelengkap, sehingga ke tiga faktor dapat terpenuhi, selanjutnya penulis menggunakan faktor kontrol yaitu demografi.

Beberapa faktor demografi yang sering digunakan dalam penelitian kaitannya dengan keputusan pengungkapan kecurangan ialah umur, jenis kelamin dan pengalaman kerja. Pengalaman kerja dirasa mampu meningkatkan hasrat seseorang untuk melaporkan kecurangan. Pengalaman kerja yang semakin lama

membuat munculnya suatu koneksi antara pegawai dengan organisasi sehingga mampu menimbulkan keinginan untuk menghentikan tindakan yang tidak diinginkan terjadi dalam organisasi tempat dirinya lama bekerja hal ini sesuai dengan hasil penelitian Priyastiwi, (2017). Selanjutnya *gender* dilaporkan mampu mempengaruhi keputusan *whistleblowing*, Sims dan Keenan (1998), dalam Priyastiwi, (2017) mengungkapkan bahwa laki-laki lebih besar kecenderungan untuk mengungkapkan kecurangan dibanding wanita. Selanjutnya menurut Zhang, Chiu, & Wei, (2008) orang yang memiliki usia lebih muda memiliki porsi yang lebih rendah dalam melaporkan kecurangan dibandingkan yang lebih tua. Hubungan antara *whistleblowing* dan karakteristik demografi menarik perhatian pada fakta bahwa meskipun karakteristik demografi seseorang itu mirip namun belum menjamin kemungkinan bahwa niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* juga mirip. Demografi dijadikan variabel kontrol untuk memutuskan pengaruh demografi itu sendiri. Demografi merupakan variabel selain variabel bebas yang turut mempengaruhi variabel tergantung. Demografi tidak dapat dijelaskan dengan teori apapun, dengan demikian demografi dijadikan variabel kontrol.

Adapun alasan penelitian ini mengambil pemerintah daerah tingkat II adalah karena belum banyak penelitian mengenai *whistleblower* di pemda tingkat II. Penelitian sebelumnya Halim dan Priyastiwi, (2017) menggunakan partisipan pegawai pemda kabupaten atau kota, kementerian keuangan BPKP dan departemen lain di Indonesia yang sedang melakukan studi S2 dengan latar belakang pendidikan akuntansi. Penelitian ini menjelaskan faktor organisasional

yaitu dukungan atasan dan proteksi mempengaruhi pengungkapan kecurangan di organisasi pemda.

Alasan lain peneliti memilih organisasi pemerintah daerah tingkat II adalah pada organisasi ini ditemukan banyak kecurangan yang terjadi. Indonesia Corruption Watch (ICW) mengemukakan bahwa aktor yang paling banyak terjerat kasus korupsi pada 2018 adalah pegawai yang berada di lingkungan pemerintah daerah (Rachman, 2019). Hal ini dikemukakan oleh ICW berdasarkan pengumpulan data yang telah mereka lakukan berdasarkan data putusan perkara korupsi yang dikeluarkan oleh pengadilan pada tingkat pengadilan negeri, pengadilan tinggi dan Mahkamah Agung sejak 1 Januari hingga 31 Desember 2018.

Berdasar dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang berbeda terkait faktor yang mempengaruhi keputusan pengungkapan kecurangan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ulang dan mengalisa lebih lanjut mengenai keputusan pengungkapan kecurangan, dengan variabel pilihan yang terdiri dari faktor individu yaitu kompensasi, faktor organisasi yaitu dukungan atasan serta proteksi, dan faktor situasional yaitu tingkat keseriusan pelanggaran. Lebih lanjut, penelitian ini akan berfokus pada pegawai yang bekerja di Pemerintah Daerah Tingkat II. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini akan berjudul **“Pengaruh Dukungan Atasan, Proteksi, Kompensasi, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Keputusan Pengungkapan Kecurangan Di Pemerintah Daerah Indonesia”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Pada dasarnya penelitian ini dilandasi dengan kerangka berpikir bahwa seseorang dapat mengungkapkan kecurangan yang terjadi di pemerintah daerah jika mendapat dukungan atasan, proteksi, mendapatkan kompensasi dan mengetahui tingkat keseriusan pelanggaran tinggi. Berdasarkan uraian yang melatarbelakangi penelitian ini, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah dukungan atasan pada pemerintah daerah berpengaruh terhadap keputusan pengungkapan kecurangan?
2. Apakah proteksi pegawai pada pemerintah daerah berpengaruh terhadap keputusan pengungkapan kecurangan?
3. Apakah kompensasi yang akan diterima pegawai pada pemerintah daerah berpengaruh terhadap keputusan pengungkapan kecurangan?
4. Apakah tingkat keseriusan kecurangan pada pemerintah daerah berpengaruh terhadap keputusan pengungkapan kecurangan?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan ini adalah untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh dukungan atasan, proteksi, kompensasi, dan tingkat keseriusan pelanggaran terhadap keputusan pengungkapan kecurangan di pemerintah daerah.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberi sumbangan konseptual bagi penelitian sejenis dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan demi kemajuan dunia pendidikan.
- b. Sebagai bukti empiris pengaruh dukungan atasan, proteksi, kompensasi dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap pengungkapan kecurangan di organisasi sektor publik

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah Daerah

Dapat digunakan sebagai masukan sekaligus bahan evaluasi bagi segenap pimpinan daerah (Bupati/Walikota) agar semakin banyak Pegawai yang bekerja di sektor Pemerintahan Daerah Tingkat II yang berani mengungkapkan kecurangan yang terjadi dalam organisasi.

b. Bagi Masyarakat

Sebagai sumber informasi mengenai faktor yang mempengaruhi tingkat pengungkapan kecurangan di pemerintah daerah.

1.5 SISTEMATIKA PENELITIAN

Untuk mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai isi skripsi ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi:

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Dalam bab ini diuraikan latar belakang penelitian mengenai pengaruh dukungan atasan, proteksi, kompensasi dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap keputusan pengungkapan kecurangan di sektor publik. Selain itu juga diuraikan mengenai rumusan permasalahan yang akan dijadikan dasar dari penelitian ini.

BAB II Kajian Pustaka

Bab ini landasan teori yang berupa penjabaran teori-teori yang mendukung perumusan hipotesis serta sangat membantu dalam analisis hasil – hasil penelitian lainnya. Terdapat hasil dari penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini. Bab ini akan menjelaskan mengenai kerangka pemikiran penelitian yang akan diteliti serta hipotesis yang timbul dari pemikiran tersebut.

BAB III Metode Penelitian

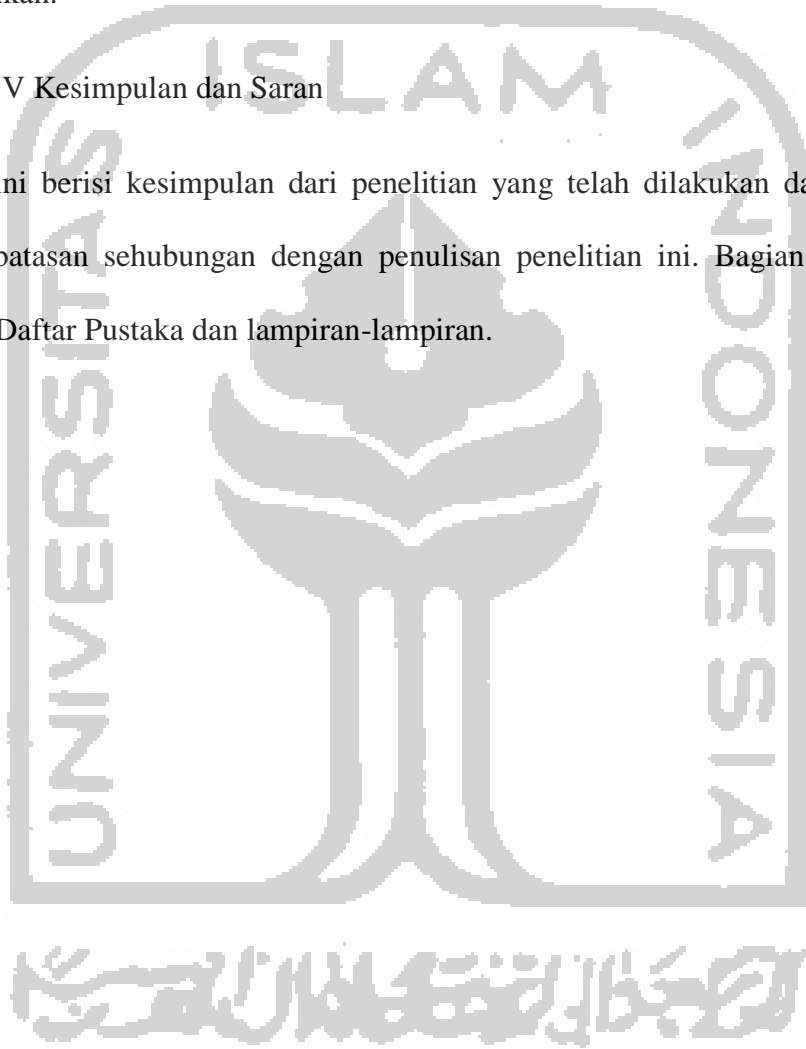
Bab ini mendeskripsikan metode-metode dan variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan mengenai variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV Analisis Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisikan deskripsi hasil penelitian berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan, di uji dan dibahas oleh peneliti sesuai dengan penelitian yang diuraikan.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran serta keterbatasan sehubungan dengan penulisan penelitian ini. Bagian akhir, terdiri dari: Daftar Pustaka dan lampiran-lampiran.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 KEPUTUSAN PENGUNGKAPAN KECURANGAN

Menurut Chartered Institute of Internal Auditors (CIIA, 2014) *whistleblowing* adalah ketika seorang pegawai, kontraktor atau pemasok melaporkan dugaan kesalahan atau kecurangan di tempat kerja mereka kepada pihak lain secara rahasia. Pelaporan ini dapat dilakukan melalui proses internal yang ditetapkan oleh organisasi (pengaduan internal) atau ke badan eksternal seperti media, publik atau regulator (pengungkap informasi eksternal).

Di Indonesia, pengertian *whistleblower* tertuang pada Peraturan Pemerintah No 71 Tahun 2000 tentang Tata Cara Pelaksanaan Peran Serta Masyarakat Dan Pemberian Penghargaan Dalam Pencegahan Dan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, pasal 2 ayat 1 yaitu orang, organisasi masyarakat, atau Lembaga Swadaya Masyarakat yang memperoleh dan memberikan informasi adanya dugaan telah terjadinya tindak pidana korupsi serta menyampaikan saran dan pendapat kepada penegak hukum dan atau komisi mengenai tindak pidana korupsi.

Whistleblowing adalah salah satu cara dalam mencari tau kesalahan atau kecurangan yang terjadi di suatu organisasi. Seorang *whistleblower* dianggap tepat dalam memprediksi kecurangan dikarenakan pegawai tentu mengetahui lebih baik mengenai proses bisnis dalam organisasi dimana dia bekerja dibandingkan orang luar organisasi. Selain itu, *whistleblowing* dipandang sebagai salah satu langkah

paling efektif dan paling murah untuk melindungi sumber daya yang ada pada suatu organisasi (Lubisi dan Bezuidenhout, 2016)

Seorang *whistleblower* dapat mengungkapkan berbagai macam kesalahan atau kecurangan yang terjadi dalam organisasi. Tindak kejahatan (skandal) yang dapat dilaporkan oleh *whistleblower* di perusahaan swasta maupun organisasi publik tidak hanya menyangkut keuangan saja, melainkan segala hal yang melanggar hukum dan dapat menimbulkan tidak hanya kerugian tetapi ancaman bagi masyarakat (Tofin, 2013)

Penelitian yang dilakukan untuk mengidentifikasi 7 tipe utama kesalahan yang mungkin timbul dalam organisasi (Dasgupta dan Kesharwani, 2010).

Tabel 2.1
Tipe-Tipe Kesalahan(*wrongdoing*)

Kategori	Konstituen
Mencuri	Mencuri dana, mencuri properti, menerima suap / memberi suap, penggunaan posisi resmi untuk keuntungan pribadi, pembagian keuntungan tidak adil, dan penyalahgunaan jabatan
Pemborosan	Pemborosan dikarenakan program yang buruk dan pemborosan aset organisasi
Manajemen yang Salah	Manajemen menutup-nutupi kinerja yang buruk dan membuat proyeksi kinerja yang salah.
Masalah Keamanan	Produk yang diproduksi tidak sesuai/tidak aman konsumsi dan lingkungan kerja yang tidak memadai
Pelecehan Seksual	Kontak verbal maupun fisik yang bersifat seksual dan tidak diharapkan
Diskriminasi Tidak Sehat	Diskriminasi antar suku, ras, <i>gender</i> , agama, dll
Pelanggaran Hukum	Timbulnya pelanggaran hukum baik pidana maupun perdata

Menurut Dasgupta dan Kesharwani, (2010) secara umum tindakan *whistleblowing* dapat dibagi menjadi 4 langkah yaitu:

- a. Seorang calon *whistleblower* harus mengamati apakah kegiatan yang sedang ia amati adalah suatu bentuk kecurangan, ilegal, tidak bermoral, berpotensi merugikan perusahaan atau tidak sah. Kegiatan tersebut akan dianggap sebagai kecurangan/kesalahan apabila tidak sejalan dengan nilai – nilai yang dianut oleh calon *whistleblower* ataupun organisasi.
- b. Ketika telah mengetahui munculnya suatu kesalahan, maka tindakan selanjutnya adalah keputusan untuk mengungkapkan hal tersebut. Sebelum pengungkapan terjadi, calon pelapor terlebih dahulu mempertimbangkan berbagai macam hal yang akan terjadi kemudian, seperti dukungan yang mungkin ia dapat, beban emosional yang mungkin akan terjadi dan lain-lain.
- c. Setelah melaporkan kecurangan yang terjadi dalam organisasi, selanjutnya adalah menunggu respon dari organisasi tersebut apakah akan menghentikan atau membiarkan kesalahan tetap terjadi.
- d. Pada langkah terakhir adalah organisasi harus memutuskan apa yang akan mereka lakukan pada sang *whistleblower*. Pilihan yang muncul dapat seperti mengabaikan sang pelapor, membumikan pelapor agar tidak mengungkapkan ke ranah eksternal, maupun membalas pelaporan baik dengan hal positif seperti reward, maupun negatif seperti menjatuhkan sanksi profesional.

Dalam melakukan analisis mengenai faktor-faktor yang mendukung munculnya *whistleblower*, penelitian ini berdasarkan teori-teori yang relevan

sehingga bisa mendukung tercapainya hasil penelitian yang ilmiah. Dasar teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Perilaku Berencana/ *Theory of Planned Behaviour*, Teori Perilaku Prosocial dan Teori Pertukaran Sosial/ *Social Exchange Theory*.

Untuk memperkuat penelitian agar secara empiris dapat dihubungkan dengan hasil-hasil penelitian yang sejenis atau yang mempunyai tema penelitian yang hampir sama, maka akan dilengkapi dengan beberapa penelitian terdahulu yang juga akan dijadikan sebagai acuan dan komparasi dalam penelitian ini.

2.2 PENELITIAN TERDAHULU

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan terkait dengan faktor-faktor yang mendasari keputusan pengungkapan kecurangan oleh seseorang maupun kelompok, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Halim dan Priyastiwi 2017), (Hakim, Subroto, dan Andayani 2017), (Aliyah, 2015), (Baltaci dan Balci 2017), (Ghani, Galbreath, dan Evans 2011) dan (Dyah dan Setiawan 2017).

Pada penelitian yang dilakukan Baltaci dan Balci (2017) mengemukakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi seseorang untuk mengungkapkan kecurangan: a) faktor individu, seperti pertimbangan akan proteksi dan kepentingan; b) faktor organisasi, seperti etika bisnis dan harapan mendapatkan promosi dan c) faktor sosial, seperti keuntungan sosial, keadilan sosial dan kepercayaan atas agama yang dianut. Hasil dari penelitian ini menjelaskan, bahwa faktor individu melakukan *whistleblowing* adalah untuk mendapatkan kepentingan pribadi seperti dalam keuangan maupun sosial dimana individu akan menjadi

lebih dihormati sehingga meningkatkan posisi sosial mereka dalam organisasi. Pertimbangan proteksi akan diri sendiri serta rekan kerja juga dianggap penting dalam menjadikan individu berani menungkapkan kecurangan. Berbeda dengan penelitian (Baltaci dan Balci, 2017) yang menempatkan proteksi dalam faktor individu, (Halim dan Priyastiwi, 2017) menempatkan proteksi dalam faktor organisasi, meskipun begitu hasil penelitian keduanya adalah sama, yaitu proteksi yang tinggi dibutuhkan agar *whistleblower* terhindar dari ancaman, intimidasi serta, pembalasan.

Penelitian lain yang membahas tentang faktor individu melakukan *whistleblowing* terdapat dalam penelitian (Ghani et al., 2011) dengan menggunakan variabel *internal locus of control*, *work experience*, dan *ethics training*. Hasil dari penelitian ini adalah *internal locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap minat melakukan *whistleblowing*, sedangkan *work experience*, dan *ethics training* menghasilkan kesimpulan berpengaruh signifikan dan positif terhadap minat menjadi *whistleblowing*.

Penelitian serupa dengan (Baltaci dan Balci, 2017) terkait dengan faktor individu ingin mendapatkan keuntungan ketika menjadi *whistleblowers* sejalan dengan penelitian (Dyah dan Setiawan, 2017) dimana penelitian ini menghasilkan temuan bahwa pemberian kompensasi keuangan maupun non keuangan akan secara simultan berpengaruh pada kemunculan *whistleblowers*.

Hasil penelitian (Baltaci dan Balci, 2017) selanjutnya menunjukkan bahwa, faktor organisasi untuk melakukan pengungkapan kecurangan, adalah

pegawai berekspektasi akan mendapatkan keuntungan dan kemajuan dalam karir seperti promosi. Di lain sisi penelitian menggunakan faktor organisasi telah menetapkan bahwa dengan mengungkapkan kecurangan yang terjadi, maka pegawai akan merasa dirinya sedang memproteksi perusahaan, dan mereka menganggap itu merupakan suatu hal yang penting sama pentingnya dengan menjaga diri sendiri. Penelitian lain yang menggunakan faktor organisasi adalah (Halim dan Priyastiwi, 2017) yang meneliti keputusan pengungkapan kecurangan di pemerintah daerah. Faktor organisasional yang dibahas dalam penelitian ini adalah dukungan atasan serta proteksi. Hasil menunjukkan dukungan atasan serta proteksi berpengaruh positif terhadap keputusan pengungkapan kecurangan.

Faktor terakhir dalam penelitian (Baltaci & Balci, 2017) yaitu faktor sosial yang menunjukkan keputusan seseorang menjadi *whistleblowers* adalah karena tindakan tersebut merupakan suatu perilaku etis dan dapat meningkatkan keadilan sosial meskipun dengan mengungkapkan kecurangan akan datang dampak buruk secara langsung maupun tidak langsung yang mempengaruhi kehidupan sosial *whistleblowers*.

Faktor lain yang mendasari keputusan pengungkapan kecurangan adalah faktor situasional dan demografis seperti dalam penelitian (Hakim et al., 2017). Penelitian ini menguji pengaruh keseriusan pelanggaran, status pelanggar dan orientasi budaya terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian menunjukkan keseriusan pelanggaran dan orientasi budaya berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Namun status pelanggar tidak mempengaruhi niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Penelitian (Aliyah, 2015) menampilkan hasil yang berlainan dengan penelitian (Hakim et al., 2017), dimana dalam hasil penelitian terkait keseriusan pelanggaran, menampilkan hasil yaitu tingkat keseriusan pelanggaran / kecurangan tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Faktor lain yang dibahas dalam penelitian ini adalah sikap terhadap *whistleblowing*, *personal cost*, komitmen organisasi, dan tanggung jawab personal.

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
1	Halim dan Priyastiw, (2017)	Dukungan Atasan, dan Proteksi	Dukungan atasan dan proteksi berpengaruh positif terhadap keputusan pengungkapan kecurangan
2	Aliyah, (2015)	Tingkat keseriusan pelanggaran, sikap terhadap <i>whistleblowing</i> , <i>personal cost</i> , komitmen organisasi, dan tanggungjawab personal	Sikap terhadap <i>whistleblower</i> , komitmen organisasi, tingkat keseriusan pelanggaran dan tanggungjawab personal tidak berpengaruh signifikan terhadap minat melakukan <i>whistleblowing</i> , sedangkan <i>personal cost</i> berpengaruh negatif terhadap minat
3	Hakim et al., (2017)	Keseriusan pelanggaran, status pelanggar, dan orientasi budaya	Keseriusan pelanggaran dan orientasi budaya berpengaruh positif terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> , namun status pelanggar tidak mempengaruhi
4	Bagustianto & Nurkholis,	Sikap terhadap <i>whistleblower</i> ,	Sikap terhadap <i>whistleblower</i> , tingkat keseriusan pelanggaran dan komitmen

	(2012)	komitmen organisasi, <i>personal cost</i> , dan tingkat keseriusan pelanggaran	organisasi berpengaruh signifikan terhadap minat melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> , sedangkan <i>personal cost</i> tidak berpengaruh signifikan.
5	Dyah dan Setiawan, (2017)	Kompensasi Keuangan dan Kompensasi Non-Keuangan	Pemberian kompensasi keuangan maupun non keuangan akan secara simultan berpengaruh pada kemunculan whistleblowers
6	Ghani et al., (2011)	<i>Internal locus of control</i> , <i>work experience</i> , dan <i>ethics training</i>	<i>Internal locus of control</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap minat melakukan <i>whistleblowing</i> , sedangkan <i>work experience</i> , dan <i>ethics training</i> menghasilkan kesimpulan berpengaruh signifikan dan positif terhadap minat menjadi <i>whistleblowing</i> .
7	Alleyne et al., (2013)	<i>Working experience</i> , <i>organisational commitment</i> , <i>corporate ethical values</i>	<i>Working experience</i> , <i>organizational commitment</i> , dan <i>corporate ethical values</i> mampu mendorong minat dalam melakukan <i>whistleblowing</i>
8	Pertiwi, Prasasti, & Fahma, (2017)	Komitmen Organisasi, Sosialisasi antisipatif, <i>Locus of Control</i> , Dukungan Organisasi	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku <i>whistleblowing</i> , Sosialisasi antisipatif berpengaruh negatif dan signifikan. <i>Locus of control</i> berpengaruh negative terhadap perilaku <i>whistleblowing</i> dan Dukungan organisasi tidak mampu memoderasi hubungan antara komitmen profesional, sosialisasi antisipatif, <i>locus of control</i> terhadap <i>whistleblowing</i> .

2.3 LANDASAN TEORI

Dalam penelitian terkait keputusan pengungkapan kecurangan atau dengan nama lain *whistleblowing* dapat mengadopsi berbagai teori. Beberapa teori tersebut diantaranya *theory of planned behaviour*, *prosocial behaviour theory*, dan *social exchange theory*. Ketiga teori tersebut banyak digunakan dalam penelitian terdahulu, sehingga peneliti akan menggunakan ketiga teori tersebut dalam penelitian ini.

2.3.1 Teori Perilaku Berencana (*Theory of Planned Behaviour*)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang menggunakan teori perilaku berencana yang dikaitkan dengan tindakan *whistleblowing* terdapat pada penelitian (Aliyah, 2015), (Bagustianto dan Nurkholis, 2012), (Prasetyo, Purnamasari, dan Maemunah, 2016), (Pertiwi et al., 2017), (Rahayu, 2017) serta (Lestari dan Yaya, 2018). Teori ini merupakan teori dalam psikologi yang dikemukakan oleh Ajzen (1991). Teori ini menghubungkan antara keyakinan dengan perilaku dimana dalam teori ini dijelaskan bagaimana minat terhadap perilaku dan perilaku dapat dibentuk. Minat terhadap perilaku diartikan sebagai indikasi kesiapan individu untuk menampilkan perilaku, atau dapat diasumsikan sebagai suatu yang mendahului tindakan. Tindakan dapat diartikan sebagai respon yang tampak dari individu sehubungan dengan target yang diberikan.

Dalam teori ini terdapat tiga prediktor pembentuk perilaku. Pertama adalah sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), merupakan evaluasi positif atau negative individu terhadap benda, orang, institusi, kejadian, perilaku atau niat tertentu. Sikap individu terhadap suatu perilaku diperoleh dari keyakinan terhadap

konsekuensi yang ditimbulkan perilaku tersebut. Apabila seseorang melakukan perilaku yang menghasilkan outcome positif, maka individu tersebut memiliki sikap positif, begitu juga sebaliknya (Rustiarini dan Sunarsih, 2015)

Kedua, norma subjektif (*subjective norm*), merupakan faktor diluar individu yang menunjukkan persepsi seseorang tentang perilaku yang dilaksanakan. *Subjective norms* tidak hanya ditentukan *referent*, tetapi juga *motivation to comply*. Apabila individu yakin *referent* menyetujui dirinya melaksanakan suatu perilaku dan termotivasi mengikuti suatu perilaku, maka individu tersebut akan merasakan adanya tekanan sosial untuk melakukannya, begitu pula sebaliknya.

Ketiga, persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control/PBC*), merupakan persepsi terhadap tingkat kesulitan sebuah perilaku untuk dapat dilaksanakan. PBC merefleksikan pengalaman masa lalu dan antisipasi terhadap hambatan yang mungkin terjadi ketika melakukan sebuah perilaku (Sarwono dan Meinarno, 2011).

Alasan digunakannya *Theory of Planned Behaviour* adalah karena teori ini mampu mengidentifikasi keyakinan seseorang terhadap pengendalian atas sesuatu yang terjadi dari perilaku yang akan dilakukan, sehingga dapat membedakan perilaku yang dikehendaki individu dan yang tidak dikehendaki individu. Dalam hal ini mengukur tentang seberapa besar perilaku yang direncanakan oleh pegawai di pemerintah daerah dengan mempertimbangkan implikasi sebelum melaporkan

tindakan kecurangan yang sedang diketahui dan terjadi. Ruang lingkup yang mempengaruhi difokuskan pada keputusan pengungkapan kecurangan.

2.3.2 Teori Perilaku Prososial (*Prosocial Behaviour Theory*)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang menggunakan teori perilaku prososial yang dikaitkan dengan faktor faktor yang mendasari seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* terdapat pada penelitian (Aliyah, 2015), (Hakim et al., 2017), (Lestari dan Yaya, 2018), serta (Prasetyo et al., 2016). *Prosocial behavior* menjadi teori yang mendukung terjadinya *whistleblowing*, dimana *whistleblowing* merupakan salah satu dari 13 bentuk *prosocial organizational behavior*. Menurut Dozier dan Miceli dalam (Bagustianto dan Nurkholis, 2012) tindakan *whistleblowing* dapat dipandang sebagai perilaku prososial karena secara umum perilaku tersebut akan memberikan manfaat bagi orang lain atau organisasi. Namun tidak seperti altruisme, pelaku prososial juga dapat memiliki maksud untuk mendapatkan manfaat untuk dirinya sendiri.

Brief dan Motowidlo dalam (Hakim et al., 2017) mendefinisikan perilaku prososial sebagai perilaku yang ditampilkan oleh anggota organisasi yang ditujukan langsung kepada individual, kelompok, atau organisasi yang didalamnya dia berinteraksi dengan membawa peran organisasionalnya dan dilakukan dengan tujuan menguntungkan individual, kelompok, atau organisasi tersebut.

Prosocial behavior theory memiliki beberapa variabel anteseden yang dikelompokkan ke dalam dua kelompok besar. Pertama, Individual anteseden,

merupakan aspek yang berasal dari individu pelaku tindakan prososial seperti kemampuan individu menginternalisasi standar keadilan, tanggung jawab individu terhadap lingkungan sosial, cara penalaran moral dan perasaan empati terhadap orang lain. Kedua, Kontekstual anteseden, merupakan aspek dari konteks organisasi dan lingkungan kerja seperti faktor norma, kohesivitas kelompok, panutan, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, tekanan, komitmen organisasi, dan hal-hal lain yang dapat memengaruhi suasana hati, rasa kepuasan atau ketidakpuasan (Bagustianto dan Nurkholis, 2012).

2.3.3 Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang menggunakan teori pertukaran sosial yang dikaitkan dengan faktor-faktor yang mendasari seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* terdapat pada penelitian (Halim dan Priyastiwi, 2017), (Pertiwi et al., 2017) serta (Rahayu, 2017). Teori ini menurut Cropanzo dan Mitchchell (2005) dalam (Pertiwi et al., 2017) adalah suatu teori yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara dua belah pihak yang meningkat dari waktu ke waktu menjadi hubungan yang saling mempercayai, loyal, dan saling berkomitmen selama kedua belah pihak menaati aturan – aturan pertukaran.

George homas (1961) dalam Rahayu, (2017) berasumsi bahwa setiap individu secara sukarela memasuki dan tinggal dalam hubungan sosial hanya selama hubungan tersebut cukup memuaskan ditinjau dari segi ganjaran dan biaya. Teori ini menjadi penghubung antara apa yang diyakini pegawai mengenai loyalitas mereka pada organisasi dan bagaimana organisasi berkomitmen kepada

pegawai. Dalam hubungan tersebut terdapat unsur imbalan, pengorbanan, dan keuntungan. Imbalan merupakan segala hal yang diperoleh melalui adanya pengorbanan, pengorbanan merupakan semua hal yang dihindarkan, dan keuntungan adalah imbalan dikurangi oleh pengorbanan. Jadi perilaku sosial terdiri atas pertukaran paling sedikit antar dua orang berdasarkan perhitungan untung-rugi.

Alasan digunakan teori pertukaran sosial dalam penelitian ini adalah karena ini merupakan penelitian tentang persepsi yang mempengaruhi pegawai dalam ruang lingkup pemerintah daerah melaporkan tindakan kecurangan yang diketahui dan sedang terjadi di Pemda, dengan mempertimbangkan pengorbanan serta manfaat yang akan diberikan untuk melaporkan tindakan kecurangan tersebut. Ruang lingkup yang mempengaruhi lebih difokuskan pada persepsi dukungan atasan dan proteksi atau perlindungan keamanan

2.3.4 Dukungan Atasan

Perilaku *whistleblowing* dapat dipengaruhi faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi *whistleblower* adalah dukungan atasan. Sims dan Keenan, 1999 dalam (Pertiwi, Prasasti, dan Fahma, 2017) menemukan bahwa dukungan dari supervisor atau atasan memiliki peran yang penting bagi seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan *whistleblowing*.

Dukungan atasan merupakan salah satu indikator dukungan organisasi disamping keadilan, manfaat yang menguntungkan, dan kondisi kerja. Dukungan

organisasi mengacu pada sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Pegawai percaya bahwa ketika atasan memberikan dukungan terhadap apa yang sedang mereka kerjakan maka hal itu diasumsikan sebagai dukungan organisasi. Sehingga pegawai akan merasa berkewajiban untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan (Priyastiwi, 2018).

2.3.5 Proteksi

Menurut Setiono, (2004) perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.

Di Indonesia, bentuk perlindungan bagi *whistleblower* dalam sistem peradilan pidana terdiri dari dua jenis, pertama perlindungan yang bersifat preventif, dan kedua perlindungan yang bersifat represif (Kusuma Wardani, 2018). Perlindungan yang bersifat preventif merupakan perlindungan hukum yang diberikan dalam segi antisipasi dari segala tindakan atau resiko yang tidak diinginkan seperti pembentukan undang-undang yang secara khusus mengatur perlindungan hukum bagi *whistleblower*. Perlindungan represif ialah perlindungan berupa penerapan *restorative justice* yang termodifikasi dan mempunyai tujuan untuk mewujudkan pemulihan kondisi korban kejahatan, pelaku dan masyarakat berkepentingan (*stakeholder*) melalui proses penyelesaian perkara yang tidak

hanya berfokus pada mengadili dan menghukum pelaku. *Stakeholder* disini antara lain saksi, *whistleblower* dan masyarakat yang mungkin dirugikan.

Untuk mendukung lahirnya *whistleblower*, pemerintah telah mengeluarkan ketentuan mengenai perlindungan terhadap *whistleblower* yang secara garis besar tertuang pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban yang kemudian dilakukan perubahan dan tertuang pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Sanksi Dan Korban, Pasal 5 ayat (1) yaitu bahwa saksi dan korban berhak:

- a) Memperoleh perlindungan atas keamanan pribadi, keluarga, dan harta bendanya, serta berkenaan dengan kesaksiannya yang akan, sedang, atau telah diberikannya;
- b) Ikut serta dalam proses memilih dan menentukan bentuk perlindungan dan dukungan keamanan;
- c) Memberikan keterangan tanpa tekanan;
- d) Mendapat penerjemah;
- e) Bebas dari pertanyaan yang menjerat;
- f) Mendapat informasi mengenai perkembangan kasus;
- g) Mendapat informasi mengenai putusan pengadilan;
- h) Mendapat informasi dalam hal terpidana dibebaskan;
- i) Dirahaskan identitasnya
- j) Mendapat identitas baru;
- k) Mendapat tempat kediaman sementara;

- l) Mendapat tempat kediaman baru;
- m) Memperoleh penggantian biaya transportasi sesuai dengan kebutuhan;
- n) Mendapat nasihat hukum;
- o) Memperoleh bantuan biaya hidup sementara sampai batas waktu perlindungan berakhir.
- p) Mendapatkan pendampingan.

2.3.5 Kompensasi

Kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun non finansial. Dengan demikian, sebagai penghargaan atas penyerahan dan pemberian segenap hasil kerja atau *performance* pegawai kepada organisasi, maka organisasi memberikan balas jasa, imbalan jasa, penghargaan, penghasilan, *compensation* atau *reward* (Kadarsiman, 2011)

Sculer and Jackson, (2006) menyatakan ada dua jenis kompensasi yaitu kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan. Kompensasi keuangan meliputi pembayaran langsung seperti gaji, upah, dan bonus, serta pembayaran tidak langsung seperti pembayaran untuk biaya perencanaan asuransi pribadi, dan umum. Kompensasi non keuangan meliputi berbagai penghargaan sosial dan psikologis, pengakuan dan kepedulian sesama, menikmati pekerjaan sendiri, kesempatan mengembangkan diri, dan sebagainya (Dyah dan Setiawan, (2017).

2.3.6 Tingkat Keseriusan Kecurangan

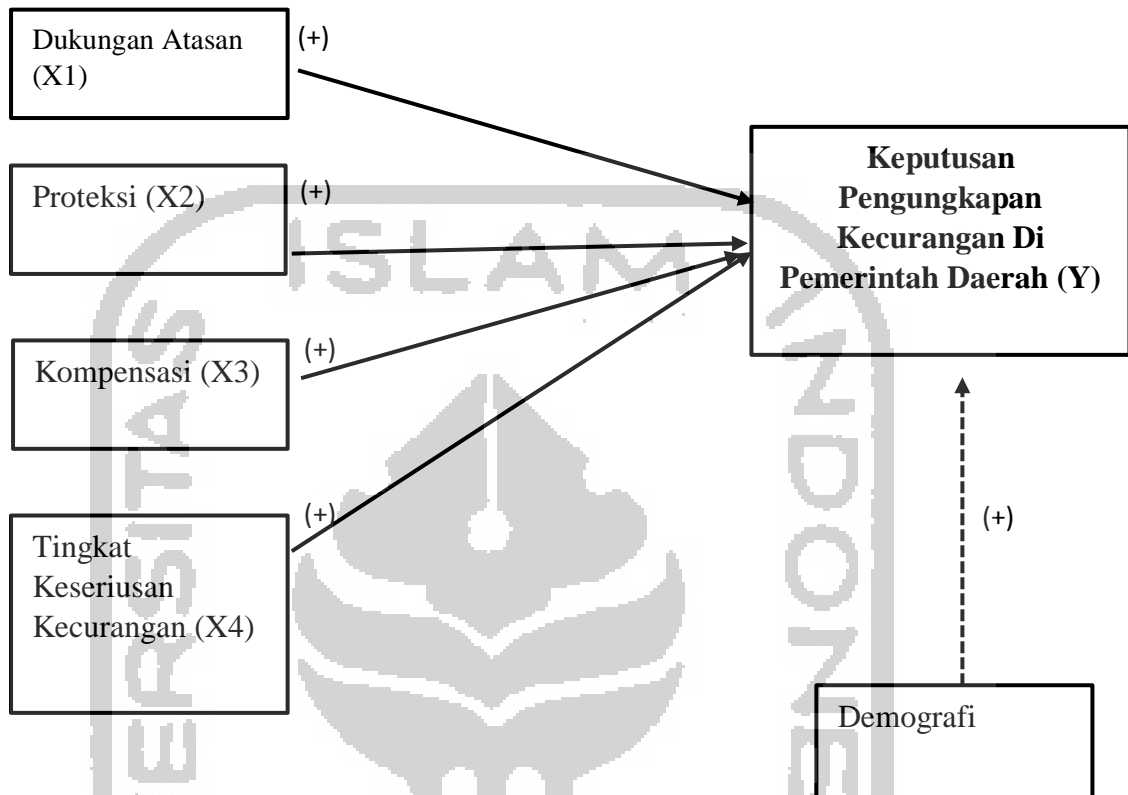
Miceli dan Near (1985) dalam Prasetyo et al., (2016) mengatakan tingkat keseriusan pelanggaran adalah ukuran besar keseriusan pelanggaran yang dapat merugikan organisasi. Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan pelanggaran akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika pelanggaran tersebut serius. Jika pelanggaran yang sedang terjadi lebih serius maka dampak yang akan menimpa organisasi jauh lebih besar daripada pelanggaran yang kurang serius.

Persepsi tiap anggota individu terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat saja berbeda antara satu dengan lainnya. Miceli, Near, dan Schwenk (1991) dalam Bagustianto dan Nurkholis, (2012) mengatakan bahwa anggota organisasi mungkin memiliki reaksi yang berbeda terhadap berbagai jenis kecurangan. Walaupun jenis kecurangan berhubungan dengan pembentukan persepsi, namun tingkat keseriusan kecurangan tidak dapat diukur dari jenis kecurangan

2.4 KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan pengembangan hipotesis yang telah di jelaskan, maka dapat disusun kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara variabel independend dan variabel dependen yang akan diuji. Kerangka ini digunakan untuk mempermudah memahami hipotesis yang akan dibangun di dalam penelitian ini.

Gambar 2.1



2.5 HIPOTESIS PENELITIAN

2.5.1 Pengaruh Dukungan Atasan Terhadap Keputusan Pengungkapan Kecurangan

Dalam teori pertukaran sosial, individu selaku pegawai yang telah menerima keuntungan tertentu dari organisasi akan merasa mempunyai kewajiban untuk membalas apa yang diterimanya, salah satu cara membalas kebaikan organisasi adalah dengan melaporkan kecurangan yang sedang terjadi, dimana kecurangan tersebut tentu dapat merugikan organisasi.

Ketika melaksanakan pekerjaan sehari – hari, pegawai membentuk sebuah pola pikir dimana supervisor berkontribusi dalam kehidupan dan kesejahteraan mereka, hal ini dikarenakan supervisor merupakan agen organisasi yang bertugas untuk memperhatikan pegawai serta bertanggung jawab terhadap kinerja bawahannya. Pegawai akan berpikir bahwa segala sesuatu yang dilakukan akan disampaikan oleh supervisor kepada *top management* sehingga pegawai menangkap pola pikir jika supervisor mampu menguntungkan dirinya maka hal itu akan menjadi indikasi dukungan organisasi. Persepsi pegawai tentang status yang diberikan pada atasan oleh organisasi memberikan keyakinan bahwa dukungan atasan sama dengan dukungan organisasi (Halim & Priyastiwi, 2017).

Ketika seorang pegawai merasa dirinya didukung oleh atasan, maka pegawai akan mempunyai nyali yang lebih besar untuk mengungkapkan kecurangan tanpa takut merasa sendirian. Pegawai akan berpikir, ketika atasan mereka mendukung untuk mengungkapkan kecurangan yang sedang terjadi maka pegawai akan merasa hal itu sama dengan dukungan organisasi. Sehingga, pegawai tidak perlu takut akan pembalasan dari organisasi, seperti penurunan pangkat, sanksi professional dan lain sebagainya. Pembalasan organisasi ini dapat timbul, apabila organisasi menganggap tindakan *whistleblowing* tersebut malah membuat nama perusahaan menjadi jelek yang kemudian mempengaruhi reputasi organisasi dan dapat mempengaruhi kondisi keuangan, dan tingkat kepercayaan publik pada organisasi.

Penelitian Halim dan Priyastiwi, (2017) membuktikan bahwa dukungan atasan berpengaruh terhadap munculnya *whistleblower*. Selanjutnya Near dan

Miceli (1996) menemukan bahwa kurangnya dukungan atasan (supervisor) dan *top management* akan menurunkan *whistleblowing*.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pemberian dukungan atasan mempengaruhi keputusan pengungkapan kecurangan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis

H₁: Dukungan Atasan berpengaruh positif terhadap keputusan pengungkapan kecurangan

2.5.2 Pengaruh Proteksi Terhadap Keputusan Pengungkapan Kecurangan

Association of Certified Fraud Examiners, (2012) mengemukakan bahwa *whistleblowing* merupakan metode yang paling umum dalam mendeteksi kecurangan. Namun, individu mungkin takut untuk mengungkapkan kecurangan karena memikirkan penderitaan pembalasan yang akan terjadi setelah laporan tersebut. Akibatnya, tidak heran jika niat menjadi *whistleblowing* menjadi sirna akibat rasa takut.

Salah satu cara mengurangi rasa takut terhadap pembalasan dan untuk meningkatkan kesediaan individu untuk berani mengungkapkan kecurangan adalah dengan menyediakan proteksi. Semakin tinggi proteksi yang mampu diberikan oleh organisasi internal maupun pihak eksternal terhadap *whistleblower*, maka ketakutan untuk mengungkapkan kecurangan menjadi berkurang, sehingga mampu meningkatkan minat individu dalam mengungkapkan kecurangan yang terjadi tanpa perlu memikirkan tindakan balasan yang mungkin ia terima. Proteksi

yang tinggi ini ditandai dengan perlindungan dari ancaman, jaminan keamanan diri, keluarga dan harta, serta tidak ada tuntutan hukum terhadap pelapor.

Penelitian (Halim dan Priyastiw, 2017) menjelaskan bahwa proteksi sangat penting bagi *whistleblowers* agar terhindar dari ancaman pembalasan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pemberian proteksi mempengaruhi keputusan pengungkapan kecurangan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis

H₂: Proteksi berpengaruh positif terhadap keputusan pengungkapan kecurangan

2.5.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Keputusan Pengungkapan Kecurangan

Pengendalian internal dalam suatu organisasi tidaklah cukup efektif untuk mencegah lahirnya *fraud* dikarenakan banyaknya keterbatasan seperti kolusi antar pegawai, kolusi bawahan dan atasan, hingga rendahnya tingkat kesadaran manajemen terhadap apa yang sedang terjadi dalam organisasinya. Salah satu cara kecurangan itu menjadi terlihat adalah berkat pengakuan *whistleblower*.

Berdasarkan *prosocial behavior theory*, seorang *whistleblower* memiliki maksud tertentu dalam mengungkapkan kecurangan, salah satunya untuk mendapatkan manfaat (keuntungan) untuk dirinya sendiri, seperti kompensasi baik dalam bentuk keuangan maupun non keuangan. Dikarenakan menjadi *whistleblower* tidaklah mudah, dimana mereka kerap mendapatkan perlakuan yang kurang bermoral seperti diteror, dikucilkan dan lain sebagainya, maka

pemberian kompensasi yang besar diharapkan mampu meningkatkan minat individu dalam mengungkapkan kecurangan.

Dyah dan Setiawan, (2017) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kompensasi baik keuangan maupun non keuangan secara simultan berpengaruh terhadap pemunculan *whistleblower*. Pemberian kompensasi yang sudah sesuai dengan harapan pegawai dan sistem pemberian kompensasi yang sudah berjalan dengan baik, memberikan motivasi dan keberanian seseorang untuk menjadi *whistleblower*.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi mempengaruhi keputusan pengungkapan kecurangan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis

H₃: Kompensasi berpengaruh positif terhadap keputusan pengungkapan kecurangan

2.5.4 Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Keputusan Pengungkapan Kecurangan

Tingkat keseriusan pelanggaran dapat didefinisikan sebagai ukuran besar keseriusan suatu pelanggaran baik secara ukuran finansial maupun non finansial yang dapat merugikan organisasi. Semakin serius pelanggaran yang terjadi maka organisasi akan mendapatkan dampak kerugian yang besar.

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, 2012). Pelanggaran yang menimbulkan kerugian relatif besar atau lebih sering terjadi dianggap pelanggaran yang lebih serius. Semakin besar dampak kerugian yang dialami oleh individu atau perusahaan yang diakibatkan oleh pelanggaran, maka semakin besar keinginan anggota organisasi untuk melaporkan dugaan pelanggaran. Dengan demikian, keseriusan pelanggaran diharapkan berpengaruh terhadap niat mengungkapkan kecurangan.

Dalam *theory of planned behavior*, keputusan individu untuk mengungkapkan pelanggaran yang terjadi merupakan hasil evaluasi individu terhadap kejadian dalam organisasi. Ketika individu itu mampu melakukan perilaku yang positif dengan melaporkan kecurangan, maka hal itu adalah hasil dirinya dalam mengevaluasi perilaku tersebut menguntungkan (baik untuk dilakukan) atau tidak.

Pada penelitian terdahulu oleh Septianti, (2013), Hakim et al., (2017), Prasetyo, Purnamasari, dan Maemunah, (2016) dan Bagustianto dan Nurkholis, (2012) mengemukakan bahwa tingkat keseriusan berpengaruh terhadap niat melaksanakan *whistleblowing*.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran mempengaruhi keputusan pengungkapan kecurangan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis

H₄: Tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap keputusan pengungkapan kecurangan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 POPULASI DAN SAMPEL

Populasi merupakan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti. Populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Pemerintah Daerah Tingkat II Seluruh Indonesia. Sampel merupakan seluruh daftar individu yang ada dalam populasi dan akan diambil sampelnya untuk menjadi unit analisis. Dalam penelitian ini teknik dalam menentukan sampel melalui pendekatan *non-probability sampling* yaitu *purposive sampling*, maka cara penarikan sampel yang dilakukan berdasarkan kriteria yang dipilih oleh peneliti. Kriteria sampel yang dipilih adalah:

1. Pemerintah daerah tingkat II di Seluruh Indonesia
2. Pegawai yang telah bekerja lebih dari 5 tahun di instansi terkait pada Pemerintah Daerah Tingkat II.
3. Pegawai Pemerintah Daerah yang non-auditor

3.2 SUMBER DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan yang kemudian dikumpulkan sebagai bahan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

Data primer, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti secara langsung dari sumber datanya. Teknik yang digunakan peneliti untuk

mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi sampel yang ditentukan peneliti. Penyebaran kuisoner ada dua cara, yaitu menyebarkan angket kuisoner kepada responden secara langsung atau offline dan dalam bentuk online menggunakan *Google Form*.

Skala likert merupakan skala yang akan digunakan oleh peneliti dalam kuesioner. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk menelaah seberapa kuat subyek menyetujui suatu pernyataan (Sekaran dan Bougie, 2017). Rentang skor skala likert dalam penelitian ini dimulai dari satu sampai lima yakni:

Tabel 3.1

Skala Pengukuran Dalam Data (Skala Interval)

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Netral	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Data sekunder, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, jurnal, buku, Undang-Undang dan informasi lainnya dari beberapa sumber.

3.3 DEFINISI DAN PENGUKURAN VARIABEL PENELITIAN

Variabel merupakan apa yang membuat suatu perbedaan atau membawa suatu variasi terhadap nilai. Nilai dapat memiliki perbedaan tergantung waktu untuk objek maupun individu yang sama atau pada waktu yang sama namun untuk objek atau individu yang berbeda (Sekaran dan Bougie, 2017).

3.3.1 Variabel Dependen (Y)

Menurut Sekaran dan Bougie, (2017) Variabel dependen merupakan variabel yang berperan sebagai pusat perhatian penelitian atau variabel utama yang menjadi faktor dalam melakukan investigasi. Penelitian ini menggunakan Keputusan Pengungkapan Kecurangan sebagai variabel dependen. Dari Variabel-variabel independen yang dijelaskan akan dicari tahu hubungannya dengan keputusan pengungkapan kecurangan di pemerintah daerah yang disini merupakan variabel dependen.

Keputusan pengungkapan kecurangan di pemerintah daerah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah *whistleblowing*, sedangkan individu yang melaporkan kecurangan disebut *whistleblower*. Untuk mengukur variabel ini digunakan pertanyaan terkait variabel tertentu dan skenario *whistleblowing* yang digunakan oleh (Septianti, 2013) dengan skala 1-5.

3.3.2 Variabel Independen (X)

Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik itu mempengaruhi secara positif maupun secara negatif (Sekaran dan Bougie, 2017). Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen

berupa dukungan atasan, proteksi, sistem kompensasi dan tingkat keseriusan pelanggaran.

3.3.2.1 Dukungan Atasan

Dukungan atasan adalah ketika atasan memperlakukan bawahannya dengan hormat, menghargai, sopan, dan mempercayai informasi dan penjelasan yang benar. Interaksi dengan manajemen digambarkan sebagai 2 hal: yaitu dukungan atasan yang tinggi menjelaskan perhatian, kepercayaan, dukungan dan penghormatan yang tinggi. Sedangkan, dukungan atasan yang rendah adalah sikap mengancam pada pelapor, tidak percaya, tidak menghiraukan informasi yang diberikan oleh pelapor (Halim dan Priyastiwi, 2017). Untuk mengukur variabel ini digunakan pertanyaan - pertanyaan yang digunakan oleh (Halim dan Priyastiwi, 2017)

3.3.2.2 Proteksi

Proteksi ditunjukkan dengan perlindungan kepada pegawai dari pembalasan atas pengungkapan yang pegawai lakukan sesuai dengan Undang – Undang Perlindungan Saksi dan Korban No 13 Tahun 2006. Menurut UU Perlindungan Saksi dan Korban (2006) ada 13 proteksi perlindungan yang akan diberikan kepada *whistleblower*. Proteksi yang tinggi ditunjukkan bahwa pelapor mendapatkan seluruh jaminan keamanan. Sedangkan, proteksi yang rendah adalah pelapor tidak mendapatkan proteksi tersebut, tetapi hanya jaminan yang berhubungan dengan masalah di pengadilan (Halim dan Priyastiwi, 2017). Untuk

mengukur variabel ini digunakan pertanyaan - pertanyaan yang digunakan oleh (Halim dan Priyastiwi, 2017)

3.3.2.3 Kompensasi

Sculer dan Jackson dalam menyatakan ada 2 jenis kompensasi, yaitu kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan. Kompensasi keuangan meliputi pembayaran langsung seperti gaji, upah, dan bonus, serta pembayaran tidak langsung seperti pembayaran untuk biaya perencanaan asuransi pribadi dan umum. Kompensasi non keuangan meliputi berbagai penghargaan sosial dan psikologis, pengakuan, kepedulian, menikmati pekerjaan sendiri, dan sebagainya (Dyah dan Setiawan, 2017). Untuk mengukur variabel ini digunakan pertanyaan pertanyaan dalam bentuk kuesioner dengan skala 1-5 yang digunakan oleh (Dyah dan Setiawan, 2017).

3.3.2.4 Tingkat Keseriusan Pelanggaran

Keseriusan pelanggaran dapat didefinisikan sebagai efek yang mungkin ditimbulkan dari adanya suatu pelanggaran baik secara ukuran finansial maupun non finansial (Lestari dan Yaya, 2018). Dalam penelitian ini keseriusan pelanggaran diukur dengan menerapkan pendekatan kuantitatif. Variabel ini diukur menggunakan skenario *whistleblowing* yang sama dengan variabel lainnya dan ditanyakan bagaimana penilaian responden apabila materialitas kecurangan diturunkan. Pertanyaan berulang terhadap penilaian tingkat keseriusan kecurangan ditujukan untuk menilai konsistensi penilaian tingkat keseriusan kecurangan antara kasus pertama dengan kasus kedua dan menghindari bias yang disebabkan perbedaan jenis kecurangan yang digambarkan (Bagustianto dan Nurkholis,

2012). Untuk mengukur variabel ini digunakan pertanyaan pertanyaan dalam bentuk sketsa kasus yang berulang dengan adanya penurunan nilai materialitas seperti yang digunakan oleh (Bagustianto dan Nurkholis, 2012).

3.3.3 Variable Kontrol

Variabel kontrol merupakan variabel yang dikendalikan atau dibuat konstan sehingga pengaruh variabel independent terhadap dependen tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti. Variabel kontrol dalam penelitian ini adalah demografi.

3.3.3.1 Demografi

Demografi mempelajari struktur dan proses penduduk di suatu wilayah. Struktur penduduk meliputi: jumlah, persebaran, dan komposisi penduduk. Struktur penduduk ini selalu berubah-ubah, dan data perubahan tersebut disebabkan karena proses demografi, yaitu: kelahiran, kematian, dan migrasi penduduk (Mantra, 2004). Demografi mempelajari aspek kependudukan yang statis dan dinamis, dimana kedua komponen tersebut saling mempengaruhi. Selain itu, demografi bersifat analitis matematis, yang berarti analisis demografi didasarkan atas analisis kuantitatif.

Karakteristik demografi digunakan sebagai kontrol untuk menyingkirkan alternatif penjelasan hubungan antara dukungan atasan, proteksi, kompensasi, dan tingkat keseriusan pelanggaran dengan keputusan *whistleblowing*. Karakteristik ini meliputi umur, jenis kelamin, dan pengalaman kerja.

3.4 TEKNIK ANALISIS DATA

3.4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menjelaskan subjek penelitian berdasarkan variabel dari data yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai hubungan antar fenomena yang diteliti. Penelitian ini menggunakan perhitungan interval, nilai *mean*/ rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum* untuk mendeskriptifkan masing-masing variabel. Untuk uji ini menggunakan program SPSS.

3.4.2 Uji Kualitas Data

3.4.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menguji keakuratan pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti.

3.4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner berdasarkan pada indikator dari variabel. Kuisisioner yang *reliabel* ketika jawaban responden yang menjawab pertanyaan secara konsisten dari waktu ke waktu. SPSS memudahkan dalam melakukan uji tersebut yaitu dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha* dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian. Jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar daripada tingkat signifikansi yang digunakan maka pertanyaan dianggap *realible*.

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam penggunaan data primer, agar model regresi yang diajukan dapat menunjukkan persamaan yang mempunyai hubungan yang valid, model tersebut harus memenuhi asumsi-asumsi dasar klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

3.4.3.1 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas data yaitu untuk mengetahui apakah variabel-variabel di dalam penelitian ini, baik variabel independen maupun variabel dependen berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2017). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan SPSS untuk melakukan uji normalitas. Cara melihat residual berdistribusi normal atau tidak adalah melihat nilai *skewness* dan *kurtosis* yang dihasilkan, dengan membandingkan nilai statistik dan nilai standard deviasi. Jika nilai berada diantara -2 dan 2, maka dapat dikatakan bahwa data normal.

3.4.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2017), tujuan dari uji multikolinearitas untuk menguji dalam model regresi ditemuakn adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan SPSS untuk melakukan uji multikolinearitas. Caranya melihat nilai VIF atau nilai *tolerance* yang dihasilkan. Jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. Jika menggunakan nilai *tolerance*, maka dilihat apakah nilai *tolerance* diatas atau dibawah 0,01. jika nilai *tolerance* diatas 0.01 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

3.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk melakukan pengujian apakah model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu observasi ke observasi lainnya. Homoskedastisitas terjadi ketika variance dari residual satu observasi ke observasi lainnya tetap dan ketika terjadi perbedaan disebut heteroskedastisitas atau sebaliknya (Ghazali, 2017). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan SPSS dengan grafik *scatterplot* untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Jika hasil menunjukkan pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola teratur seperti bergelombang, maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Namun jika pola yang dihasilkan tidak jelas seperti menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedestisitas.

3.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel tergantungnya (Y) (Sugiyono, 2007). Variabel independen dalam penelitian ini, dukungan atasan (X1), Proteksi (X2), Sistem Kompensasi (X3), dan Tingkat Keseriusan Kecurangan (X4) sebagai variabel yang mempengaruhi keputusan pengungkapan kecurangan. Model regresi berganda yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Keputusan pengungkapan kecurangan

α : Konstanta

X1 : Dukungan Atasan

X2 : Proteksi

X3 : Sistem Kompensasi

X4 : Tingkat Keseriusan Pelanggaran

ε : Error

3.4.5 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji koefisien determinasi merupakan alat yang digunakan dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi yaitu nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil mengindikasikan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Namun nilai R^2 mendekati 1 mengindikasikan seluruh informasi yang dibutuhkan disediakan oleh variabel independen dalam memprediksikan variabel dependen (Ghazali, 2017).

3.4.6 Pengujian Hipotesis

3.4.6.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Uji t menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) yaitu sebesar 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan apabila nilai signifikan hitung lebih besar dari

tingkat kesalahan (alpha) yaitu sebesar 0.05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan hasil dan analisis data dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh dukungan atasan, proteksi, kompensasi, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap keputusan pengungkapan kecurangan di pemerintah daerah Indonesia. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dengan sampel 130 orang pegawai pemerintah daerah di Indonesia yang mengisi kuesioner. Hasil dari analisis hasil penelitian ini akan menjadi informasi dalam menjawab permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya.

Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan, serta kepentingan pengujian hipotesis maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Analisis Regresi Berganda.

4.1 SAMPEL PENELITIAN

Kuesioner dalam penelitian ini disebar secara langsung maupun dalam bentuk *Google Form* dimana penulis memperoleh 130 responden, terdiri dari 106 responden mengisi kuesioner secara online menggunakan *Google Form* dan 24 responden mengisi lewat kuesioner yang dibagikan. Metode yang dilakukan untuk menentukan sample pada penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling Design* dengan menggunakan *purposive sampling*. Menurut Hair dkk, (2006) , jumlah minimal sampel adalah 5 kali dari jumlah indikatornya (jumlah item

pernyataan atau pertanyaan dalam kuisioner) karena jumlah indikator pada penelitian ini sebanyak 24 pernyataan maka jumlah minimal sampelnya 120.

Ringkasan pendistribusian tersebut ditunjukkan dalam Tabel 4.1, sebagai berikut

Tabel 4.1
Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Kuisioner yang disebar	130	100%
Kuisioner yang terkumpul dari Google Form	106	81,54%
Kuisioner yang terkumpul dari kertas angket	24	18,46%

Hasil pengumpulan data kuesioner dalam penelitian ini adalah sebanyak 130, dengan rincian data kuesioner yang diisi melalui google form sebanyak 106 kuesioner atau setara dengan 81,54% dari keseluruhan data, dan sisanya data kuesioner diisi oleh responden secara langsung melalui kertas angket dengan jumlah sebanyak 24 data kuesioner atau setara dengan 18,46%.

Partisipan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di lingkungan pemerintah daerah tingkat II di berbagai kabupaten/kota di Indonesia. Total partisipan 130 responden yang didapat oleh peneliti berasal dari 108 pegawai (83,1%) yang bekerja pada 20 kabupaten dan 22 pegawai (16,9%) yang bekerja pada 7 kota.

4.2 ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

Ada beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu dukungan atasan, proteksi, kompensasi, dan tingkat keseriusan kecurangan

sebagai variabel independen serta keputusan pengungkapan kecurangan sebagai variabel dependen dan juga demografi sebagai variabel kontrol. Variabel tersebut telah diuji secara deskriptif seperti yang terlihat pada Tabel 4.2 dan 4.3 berikut ini:

Tabel 4.2
Analisis Statistik Deskriptif Variabel Dependen dan Independen

Variabel	n	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
Dukungan Atasan	130	9	25	19.08	4.170
Proteksi	130	9	25	20.21	3.994
Kompensasi	130	5	25	16.49	5.566
Tingkat Keseriusan Kecurangan	130	8	20	16.68	3.223
Keputusan Pengungkapan Kecurangan	130	7	25	19.15	3.401

Dari hasil analisis statistik deskriptif pada Tabel 4.2 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel Dukungan Atasan diukur menggunakan 5 pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada Tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa Dukungan Atasan memiliki rata-rata 19,08 dan standar deviasi sebesar 4,170. Nilai minimal sebesar 9 artinya total dari kelima pertanyaan yang ditanyakan dalam kuesioner adalah berjumlah 9, sedangkan nilai maksimal sebesar 25 yaitu total maksimal dari 5 pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.
2. Variabel Proteksi diukur menggunakan 5 pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada Tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa Proteksi memiliki rata-rata 20,21 dan standar deviasi sebesar

3,994. Nilai minimal sebesar 9 artinya total dari kelima pertanyaan yang ditanyakan dalam kuesioner adalah berjumlah 9, sedangkan nilai maksimal sebesar 25 yaitu total maksimal dari 5 pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

3. Variabel Kompensasi diukur menggunakan 5 pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada Tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa Kompensasi memiliki rata-rata 16,49 dan standar deviasi sebesar 5,566. Nilai minimal sebesar 5 artinya total dari kelima pertanyaan yang ditanyakan dalam kuesioner adalah berjumlah 5, sedangkan nilai maksimal sebesar 25 yaitu total maksimal dari 5 pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.
4. Variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan diukur menggunakan 4 pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada Tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa Tingkat Keseriusan Kecurangan memiliki rata-rata 16,68 dan standar deviasi sebesar 3,223. Nilai minimal sebesar 8 artinya total dari keempat pertanyaan yang ditanyakan dalam kuesioner adalah berjumlah 8, sedangkan nilai maksimal sebesar 20 yaitu total maksimal dari 4 pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.
5. Variabel keputusan Pengungkapan Kecurangan diukur menggunakan 5 pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada Tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa Pengungkapan Kecurangan diukur memiliki rata-rata 19,15 dan standar deviasi sebesar 3,401. Nilai minimal sebesar 7 artinya total dari kelima pertanyaan yang ditanyakan

dalam kuesioner adalah berjumlah 7, sedangkan nilai maksimal sebesar 25 yaitu total maksimal dari 5 pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

Tabel 4.3

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kontrol

Demografi	Jumlah n=130	Persentase	Signifikansi (uji t)
Jenis Kelamin			0,436
Laki- Laki	80	61,5%	
Perempuan	50	38,5%	
Umur			0,991
25-35 Tahun	21	16,2%	
36-45 Tahun	83	63,8%	
> 45 Tahun	26	20%	
Lama Bekerja			0,783
5-10 Tahun	45	34,6%	
10-15 Tahun	66	50,8%	
> 15 Tahun	19	14,6%	

Data demografi responden yaitu, 80 responden berjenis kelamin laki – laki atau setara dengan 61,5% dan responden wanita sebanyak 50 setara dengan 38,5%. Responden berusia 25-35 tahun sebanyak 16,2%, selanjutnya rentang usia 36-45 tahun sebanyak 83% dan diatas 45 tahun sebanyak 20%. Pengalaman bekerja responden antara 5-10 tahun sebanyak 34,6%, lalu 10 sampai 15 tahun sebanyak 50,8% dan terakhir bekerja diatas 15 tahun sebanyak 14,6%.

4.3 HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMENT PENELITIAN

Pada penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai datanya, uji kualitas data diperlukan untuk menilai keandalan dan keabsahan kuesioner tersebut. Oleh

karena itu, uji validitas dan uji reliabilitas dapat digunakan untuk menuji kualitas data pada suatu penelitian.

4.3.1 Uji Validitas

Tabel 4.4
Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah
1	Dukungan Atasan (X_1)	5
2	Proteksi (X_2)	5
3	Kompensasi (X_3)	5
4	Tingkat Keseriusan Kecurangan (X_4)	4
5	Keputusan Pengungkapan Kecurangan (Y)	5
	Total	24

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung berdasarkan variabel dukungan atasan, proteksi, kompensasi, tingkat keseriusan kecurangan, dan keputusan pengungkapan kecurangan. Data diambil dari 130 responden dan selanjutnya diolah dengan SPSS. Perhitungan uji validitas instrument berdasarkan perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} dimana r_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 diperoleh hasil sebesar 0,171. Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka pernyataan dianggap valid, sedangkan apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka pernyataan dianggap tidak valid. Berikut adalah hasil dari uji validitas yang dilakukan:

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas

Item	rtabel	rhitung	Keterangan
X1.1	0,171	0,748	Valid
X1.2	0,171	0,889	Valid
X1.3	0,171	0,886	Valid
X1.4	0,171	0,777	Valid
X1.5	0,171	0,884	Valid
X2.1	0,171	0,971	Valid
X2.2	0,171	0,896	Valid
X2.3	0,171	0,846	Valid
X2.4	0,171	0,790	Valid
X2.5	0,171	0,865	Valid
X3.1	0,171	0,909	Valid
X3.2	0,171	0,933	Valid
X3.3	0,171	0,907	Valid
X3.4	0,171	0,930	Valid
X3.5	0,171	0,959	Valid
X4.1	0,171	0,797	Valid
X4.2	0,171	0,900	Valid
X4.3	0,171	0,795	Valid
X4.4	0,171	0,826	Valid
X5.1	0,171	0,563	Valid
X5.2	0,171	0,756	Valid
X5.3	0,171	0,689	Valid
X5.4	0,171	0,458	Valid
X5.5	0,171	0,788	Valid

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui keandalan dari konsistensi jawaban setiap indikator/item pernyataan dalam kuesioner peneliti (Ghozali, 2013). Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini didasarkan pada perbandingan antara tingkat signifikansi (α) yang digunakan, yaitu sebesar 0,60 dengan hasil Cronboach Alpha (α). Apabila hasil Cronboach Alpha

(α) lebih besar daripada tingkat signifikansi, maka pernyataan dianggap reliable dan sebaliknya menurut (Hair et al., 2006).

Tabel 4.6

Hasil Uji Realiabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha.	Sig	Keterangan
Dukungan Atasan (X_1)	0,895	0,60	Reliable
Proteksi (X_2)	0,894	0,60	Reliable
Kompensasi (X_3)	0,959	0,60	Reliable
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X_4)	0,846	0,60	Reliable
Keputusan Pengungkapan Kecurangan (Y)	0,613	0,60	Reliable

Dari Tabel 4.6, dapat diketahui bahwan semua variabel dinyatakan reliable yang terbukti dengan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari tingkat signifikansi.

4.4 Uji ASUMSI KLASIK

4.4.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2013), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Model uji regresi yang baik menggunakan distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov. Residual berdistribusi normal apabila

tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05. Hasil uji dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov ditunjukkan oleh Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Uji Normalitas

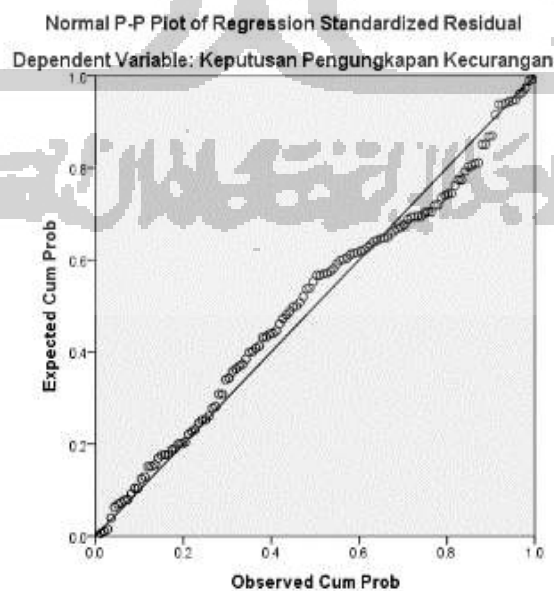
Variabel	n	Nilai Sig.	Keterangan
Unstandardized Residual	130	0,578	Normal

Berdasarkan tabel di atas hasil dari uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,578, maka data tersebut dapat memenuhi asumsi normalitas karena nilai sig > 0,05.

Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot dengan regresi dapat ditunjukkan pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1

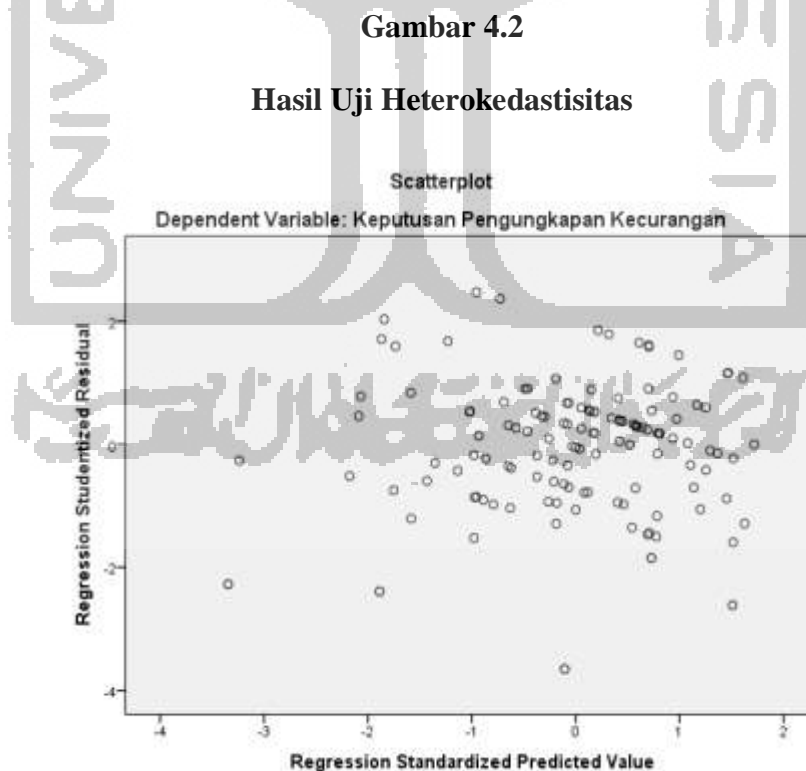
Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot



Dari grafik Normal P-P plot diatas dapat dilihat bahwa pola penyebaran data menyebar disekitar garis lurus diagonal sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Berdasarkan output dari Gambar 4.2, dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, tersebar dari kiri ke kanan dan sebagian ada yang mengelompok. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedestisitas dalam regresi penelitian ini.



4.4.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas didalam model regresi multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleran dan variance inflation factor (VIF). Jika ada toleran lebih dari 10% atau VIF kurang dari maka dikatakan tidak ada multikolinearitas. Berikut ini merupakan tabel hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Dukungan Atasan (X_1)	0,746	1,341
Proteksi (X_2)	0,634	1,576
Kompensasi (X_3)	0,885	1,130
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X_4)	0,678	1,475
Jenis Kelamin	0,961	1,040
Usia	0,384	2,604
Lama Bekerja	0,382	2,616

Sumber: Data Primer Penelitian 2019

4.5 ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang terdiri dari dukungan atasan, proteksi, kompensasi, dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap

keputusan pengungkapan kecurangan. Hasil perhitungan regresi berganda dengan program SPSS disajikan pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Analisis Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.368	2.206		3.793	0
Dukungan Atasan	0.151	0.075	0.185	2.028	0.045
Proteksi	0.186	0.084	0.218	2.199	0.03
Kompensasi	0.018	0.051	0.03	0.351	0.726
Tingkat Keseriusan Kecurangan	0.214	0.101	0.203	2.117	0.036
Jenis Kelamin	0.438	0.561	0.063	0.781	0.436
Usia	-0.008	0.72	-0.001	-0.011	0.991
Lama Bekerja	-0.178	0.643	-0.035	-0.277	0.783

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2019

Persamaan regresi ganda yang diperoleh dari hasil analisis di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,368 + 0,151X_1 + 0,186X_2 + 0,018X_3 + 0,214X_4$$

Y = Keputusan Pengungkapan Kecurangan

X₁ = Dukungan Atasan

X₂ = Proteksi

X₃ = Kompensasi

X_4 = Tingkat Keseriusan Kecurangan

Dari Persamaan regresi diatas diperoleh bahwa terdapat hubungan positif antara X_1 dengan Y, terdapat hubungan positif antara X_2 dengan Y, terdapat hubungan positif antara X_3 dengan Y dan terdapat hubungan positif antara X_4 dengan Y. sehingga dari persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 8,368 menyatakan bahwa nilai konstanta 8,368 akan menunjukka nilai Y sebesar 8,368 dengan nilai X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 konstan.
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,151 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai X_1 akan menaikkan nilai Y sebesar 0,151.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,186 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai X_2 akan menaikkan nilai Y sebesar 0,186.
4. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,018 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai X_3 akan menaikkan nilai Y sebesar 0,018.
5. Koefisien regresi X_4 sebesar 0,214 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai X_4 akan menaikkan nilai Y sebesar 0,214.

4.6 UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Pengukuran koefisien determinasi (Adjusted R square) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh atau kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,489	0,239	0,195	3,051

Hasil analisis koefisien determinasi seperti yang ditunjukkan pada tabel diatas dalam penelitian ini adalah sebesar 0,239. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh variabel independen sebesar 23,9% mempengaruhi variabel dependen yakni keputusan pengungkapan kecurangan, sedangkan sisanya sebesar dipengaruhi faktor lain diluar variabel dalam penelitian ini.76,1%.

4.7 Uji HIPOTESIS

4.7.1 Uji keterandalan parameter Individual (Uji t)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistik t sebagai berikut:

1. Pengaruh dukungan atasan terhadap keputusan pengungkapan kecurangan Berdasarkan hasil dari perhitungan menggunakan uji statistik t, diperoleh nilai p-value hasil uji-t dari variabel dukungan atasan adalah sebesar 0,045. Dikarenakan nilai p value lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau $(0,045 < 0,05)$, maka H_1 diterima, yang berarti dukungan atasan berpengaruh positif terhadap keputusan pengungkapan kecurangan.

2. Pengaruh proteksi terhadap keputusan pengungkapan kecurangan

Berdasarkan hasil dari perhitungan menggunakan uji statistik t, diperoleh nilai p-value hasil uji-t dari variabel proteksi adalah sebesar 0,03. Dikarenakan nilai p value lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau $(0,03 < 0,05)$, maka H_2 diterima, yang berarti proteksi berpengaruh positif terhadap keputusan pengungkapan kecurangan.

3. Pengaruh kompensasi terhadap keputusan pengungkapan kecurangan

Berdasarkan hasil dari perhitungan menggunakan uji statistik t, diperoleh nilai p-value hasil uji-t dari variabel kompensasi adalah sebesar 0,726. Dikarenakan nilai p value lebih besar dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau $(0,726 > 0,05)$, maka H_3 ditolak, yang berarti kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap keputusan pengungkapan kecurangan.

4. Pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap keputusan pengungkapan kecurangan

Berdasarkan hasil dari perhitungan menggunakan uji statistik t, diperoleh nilai p-value hasil uji-t dari variabel tingkat keseriusan kecurangan adalah sebesar 0,036. Dikarenakan nilai p value lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau $(0,036 < 0,05)$, maka H_4 diterima, yang berarti tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap keputusan pengungkapan kecurangan.

4.8 PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penulis bertujuan untuk menguji pengaruh dukungan atasan, proteksi, kompensasi, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap keputusan pengungkapan kecurangan dengan menggunakan variabel kontrol demografi pegawai. Dalam penelitian ini penulis melibatkan sebanyak 130 responden baik melalui *Google Form* dan penyebaran angket. Data yang diperoleh melalui *Google Form* dan penyebaran angket terbukti realible dan valid dari total pernyataan yaitu sebanyak 24 pernyataan. Data juga tidak menunjukkan terjadi gejala heterokedesitas dan multikolinieralitas juga terindikasi normal. Hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa dukungan atasan (X_1), proteksi (X_2), dan tingkat keseriusan kecurangan (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pengungkapan kecurangan, sedangkan variabel kompensasi (X_3) menunjukkan hasil tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pengungkapan kecurangan.

Terdukungnya X_1 dan X_2 dalam penelitian ini mempertegas bukti bahwa teori pertukaran sosial mampu menjelaskan adanya hubungan antara individu (pegawai) dan organisasi yang meningkat dari waktu ke waktu menjadi hubungan yang saling berkomitmen. Komitmen pegawai dilakukan dengan melaporkan tindakan kecurangan yang terjadi, dengan harapan bahwa organisasi akan tetap hidup sehingga dapat terus memberi timbal balik (gaji) pada pegawai.

Pada teori selanjutnya yaitu teori perilaku prososial digunakan untuk variabel X_3 dan X_4 . Teori perilaku prososial dikelompokkan menjadi dua

kelompok besar yaitu, pertama individual anteseden, yang didalam kelompok ini menjelaskan hal-hal yang berasal dari individu pelaku tindakan prososial, dimana dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan variabel kompensasi (X_3) sebagai manfaat yang akan diterima oleh individu. Kelompok kedua yaitu konstektual anteseden, yang didalamnya menjelaskan konteks organisasi dan lingkungan kerja, dimana dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan variabel tingkat keseriusan kecurangan (X_4). Kompensasi dalam penelitian ini menunjukkan hasil tidak signifikan artinya dalam penelitian ini manfaat kompensasi bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi minat untuk mengungkapkan kecurangan, hal ini terjadi kemungkinan karena ada faktor-faktor lain yang berasal dari dalam pelaku tindakan prososial pelaku *whistleblowing* seperti contohnya karakter individu tersebut, tingkat keimanan dan lain sebagainya yang kemudian mendorong seseorang untuk mengungkapkan kecurangan tanpa mempertimbangkan ada tiadanya kompensasi yang diterima. Sementara tingkat keseriusan kecurangan menunjukkan hasil yang signifikan artinya kelompok konstektual anteseden dari teori perilaku prososial mampu menjelaskan minat yang mendorong individu untuk melaporkan kecurangan.

Pembahasan lebih lanjut sebagai berikut:

4.8.1 Pengaruh Dukungan Atasan terhadap Keputusan Pengungkapan

4.8.2 Kecurangan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan bahwa b_2 adalah 0,151 yang berarti jika terdapat kenaikan dukungan atasan sebesar 1 satuan maka

keputusan pengungkapan kecurangan naik sebesar 0,151 dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Hasil olah data dengan regresi juga menunjukkan nilai sig = 0,045 dengan *Level of Significant* = 5%, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara dukungan atasan (H_1) terhadap keputusan pengungkapan kecurangan (Y).

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengaruh dukungan atasan dapat mempengaruhi keputusan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* di lingkungan pemerintah daerah. Hal ini sejalan dengan teori pertukaran sosial yang menjelaskan adanya hubungan antara individu (pegawai) yang meningkat dari waktu ke waktu menjadi hubungan yang saling berkomitmen. Sehingga ketika merasa didukung oleh atasannya maka pegawai akan berani memutuskan untuk melaporkan kecurangan yang terjadi. Keputusan pegawai dalam melaporkan adanya kecurangan merupakan salah satu bentuk komitmen mereka dengan harapan organisasi akan selalu hidup. Dengan mendapatkan dukungan atasan, maka para pegawai akan merasa aman untuk melaporkan kecurangan yang terjadi tanpa harus takut akan ancaman di pecat/dikeluarkan dari tim, tidak mendapat promosi dan lain sebagainya. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah sudah seharusnya para atasan di organisasi sektor publik lebih memperhatikan kinerja pegawainya, memberi motivasi dalam bekerja, menjadi contoh yang baik, dan mampu menjadi rekan kerja yang kooperatif serta menyenangkan, sehingga jika ada pegawai yang melakukan kesalahan dapat langsung diketahui tanpa harus menunggu laporan dari pegawai lainnya.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian Halim dan Priyastiwi, (2017) yang mengatakan bahwa sebagai suatu perilaku pertukaran, seorang pengungkap kecurangan (*whistleblower*) tidak berusaha memperoleh imbalan ketika mengungkapkan kecurangan yang terjadi di organisasi pemerintah daerah, tetapi lebih karena faktor timbal balik antara pegawai dengan organisasi, dalam hal ini organisasi di kaitkan langsung dengan atasan, dimana pegawai menganggap bahwa atasan merupakan wakil organisasi.

4.8.3 Pengaruh Proteksi terhadap Keputusan Pengungkapan Kecurangan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan bahwa b_3 adalah 0,186 yang berarti jika terdapat kenaikan proteksi sebesar 1 satuan maka keputusan pengungkapan kecurangan naik sebesar 0,186 dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Hasil olah data dengan regresi juga menunjukkan nilai sig = 0,03 dengan *Level of Significant* = 5%, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara proteksi (H_2) terhadap keputusan pengungkapan kecurangan (Y).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh proteksi dapat mempengaruhi keputusan pengungkapan kecurangan yang terjadi di lingkungan pemerintah daerah. Hal ini sejalan dengan teori pertukaran sosial, dimana pegawai telah merasa memiliki suatu hubungan yang mengikat dan berkomitmen terhadap organisasi tempat dirinya bekerja, bentuk komitmen ini ditunjukkan dengan melindungi organisasi dari tindakan pegawai lain yang dirasa berdampak negatif terhadap kelangsungan hidup organisasi, dan sebagai

bentuk timbal balik atas perlindungan individu kepada organisasi, maka individu berharap organisasi dapat melindunginya dari ancaman dan intimidasi, termasuk dari pegawai lain di organisasi tersebut dan orang yang diduga melakukan kecurangan ketika berniat untuk melakukan pembalasan. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah proteksi yang tinggi harus diberikan kepada *whistleblower* untuk melindunginya dari ancaman dan intimidasi. Proteksi merupakan salah satu penghargaan oleh organisasi kepada pegawainya yang berani melaporkan tindakan yang dapat merugikan organisasi, maka sudah seharusnya proteksi yang diberikan tidak hanya sebatas peraturan saja, namun juga harus diimplementasikan dalam bentuk praktik tanpa memandang status pegawai yang berani mengungkapkan kecurangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Halim dan Priyastiwi, (2017) yang mengatakan bahwa proteksi dibutuhkan oleh *whistleblower* agar terhindar dari ancaman pembalasan yang dapat melukai diri, harta, fisik maupun keluarga pelapor. Proteksi yang diberikan kepada *whistleblower* diharapkan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan sehingga dapat diimplementasikan praktiknya.

4.8.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Keputusan Pengungkapan Kecurangan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan bahwa b_4 0,018 yang berarti jika terdapat kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan maka keputusan pengungkapan kecurangan naik sebesar 0,018 dengan asumsi variabel lainnya

adalah konstan. Hasil olah data dengan regresi juga menunjukkan nilai sig = 0,726 dengan *Level of Significant* = 5%, maka dapat disimpulkan bahwa ada tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi (H_3) terhadap keputusan pengungkapan kecurangan (Y).

Hasil penelitian ini belum mampu menjelaskan hubungan antara kompensasi sebagai manfaat yang diterima oleh individu dalam teori perilaku prososial ketika melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini terjadi kemungkinan karena pegawai telah memiliki karakter yang kuat sehingga tidak mudah tergoda untuk melakukan sesuatu demi suatu imbalan, disamping itu kemungkinan karena pegawai merasa memiliki tanggungjawab terhadap lingkungan tempatnya bekerja, sehingga ada tiadanya kompensasi yang ditawarkan, maka ketika melihat ada suatu *wrongdoing* yang sedang terjadi maka pegawai akan berusaha untuk mengungkapkan kecurangan tersebut baik kepada pihak internal maupun eksternal organisasi. Rasa tanggungjawab yang dimiliki oleh pegawai dapat muncul akibat lamanya mereka bekerja di instansi terkait. Dalam penelitian ini 85 responden atau sebanyak 65,38% dari keseluruhan yaitu 130 orang merupakan pegawai yang telah bekerja lebih dari 10 tahun. Faktor lamanya bekerja ini dirasa mampu untuk meningkatkan kepedulian individu terhadap organisasi terlepas dari ada tidaknya imbalan yang diterima.

Penelitian ini menghasilkan data yang berlawanan dengan Dyah dan Setiawan,(2017) dimana pada penelitian sebelumnya pengaruh pemberian

kompensasi baik keuangan maupun non keuangan mampu mempengaruhi tindakan *whistleblowing*.

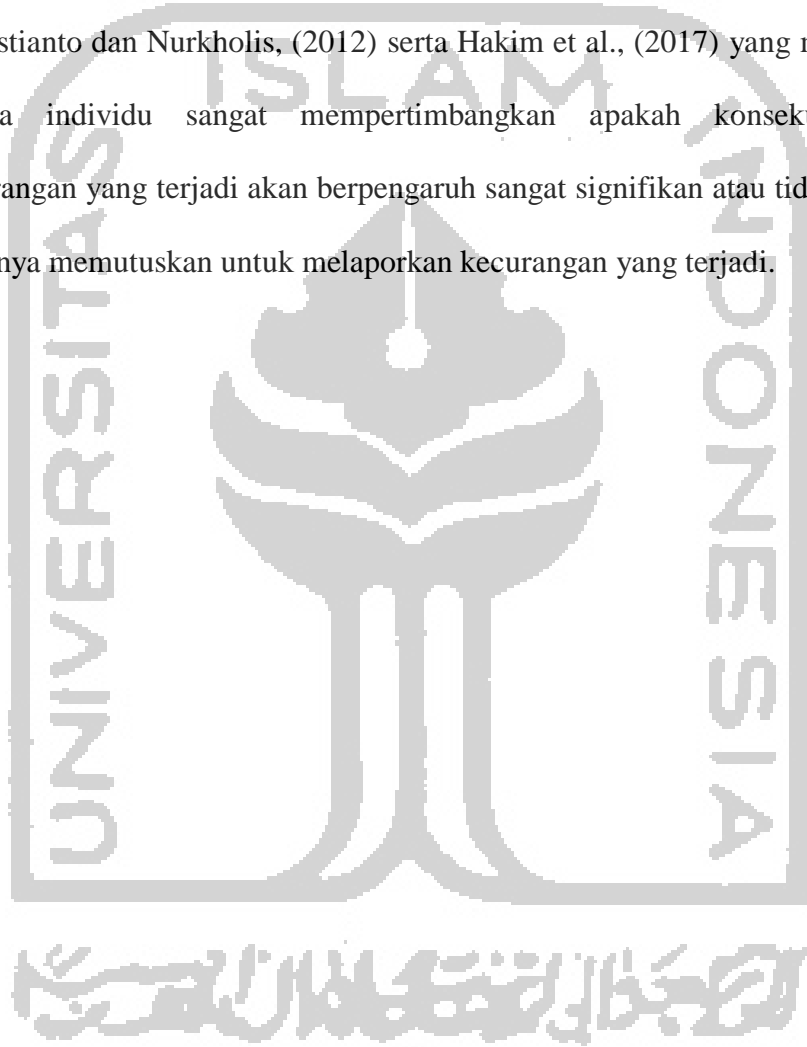
4.8.5 Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Keputusan Pengungkapan Kecurangan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan bahwa b_5 adalah 0,214 yang berarti jika terdapat kenaikan tingkat keseriusan kecurangan sebesar 1 satuan maka keputusan pengungkapan kecurangan naik sebesar 0,214 dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Hasil olah data dengan regresi juga menunjukkan nilai $\text{sig} = 0,036$ dengan *Level of Significant* = 5%, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara tingkat keseriusan kecurangan (H_4) terhadap keputusan pengungkapan kecurangan (Y).

Dalam penelitian ini menghasilkan data terdapat pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap keputusan pengungkapan kecurangan yang terjadi di lingkungan pemerintah daerah. Hal ini sejalan dengan teori perilaku prososial yang menyatakan bahwa individu akan melakukan hal yang dirasa akan membantu publik baik ditempat dirinya bekerja maupun ditempat lainnya. Pegawai yang mengamati adanya kecurangan di organisasi tempat dirinya bekerja akan terdorong untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dengan harapan organisasi akan terhindari dari imbas yang mungkin ditimbulkan. Tingkat keseriusan pelanggaran di lingkungan pemerintah daerah berbanding lurus dengan minat para pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Implikasi dari hasil data tersebut adalah pemimpin dan tim kepatuhan internal

harus lebih teliti dalam melakukan pemantauan pengendalian internal, pengelolaan resiko, dan pemantauan atas kode etik dan disiplin agar sekecil apapun kecurangan/kesalahan yang terjadi dapat tetap dapat terdeteksi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Bagustianto dan Nurkholis, (2012) serta Hakim et al., (2017) yang mengatakan bahwa individu sangat mempertimbangkan apakah konsekuensi dari kecurangan yang terjadi akan berpengaruh sangat signifikan atau tidak sebelum akhirnya memutuskan untuk melaporkan kecurangan yang terjadi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Dukungan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pengungkapan kecurangan yang terjadi di lingkungan pemerintah daerah. Bagi pegawai dukungan atasan merupakan dukungan organisasi, karena pegawai menganggap bahwa atasan mereka merupakan wakil organisasi. Semakin tinggi dukungan atasan maka akan semakin tinggi keputusan seorang pegawai untuk melaporkan kecurangan yang terjadi.
2. Proteksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pengungkapan kecurangan yang terjadi di lingkungan pemerintah daerah. Proteksi yang tinggi dibutuhkan oleh calon *whistleblower* agar merasa aman dan terlindungi dari berbagai macam ancaman pembalasan. Semakin tinggi proteksi maka akan semakin tinggi keputusan seorang pegawai untuk melaporkan kecurangan yang terjadi.
3. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pengungkapan kecurangan yang terjadi di lingkungan pemerintah daerah. Kompensasi dirasa belum seimbang dengan pengorbanan yang dilakukan oleh pegawai dengan melakukan *whistleblowing*, dikarenakan rasa takut akan ancaman pembalasan lebih menakutkan.

4. Tingkat Keseriusan kecurangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pengungkapan kecurangan yang terjadi di lingkungan pemerintah daerah. Dorongan individu untuk melakukan *whistleblowing* akan semakin besar jika fraud atau wrongdoing yang terjadi memiliki dampak yang sangat besar

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, saran yang dapat peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti kultur atau iklim organisasi sebagai variabel moderasi
2. Melakukan penelitian dengan objek pemerintah daerah yang lebih banyak sehingga mendapatkan hasil yang lebih representatif serta menambahkan metode-metode penelitian lain agar mendapatkan hasil yang lebih akurat.
3. Diharapkan penelitian ini mampu memberikan implikasi pada praktik kebijakan tentang proteksi kepada *whistleblowers*. Sehingga proteksi yang diberikan tidak hanya sebatas aturan, tetapi juga diimplementasikan pada praktik agar calon pengungkap kecurangan dapat merasa aman dan terlindungi ketika ingin mengungkapkan kecurangan yang terjadi dan hal ini tentunya akan mengurangi kerugian negara akibat korupsi.
4. Diharapkan penelitian ini mampu mendorong para atasan di organisasi sektor publik untuk lebih memperhatikan kinerja bawahannya, dan memberi

apresiasi kepada pegawai yang berani mengungkapkan kecurangan yang terjadi, tanpa pandang bulu memandang siapapun yang salah dan benar.



DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50, 179–211.
- Aliyah, S. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan Whistle-Blowing. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis. Universitas Islam Nahdlatul Ulama*.
- Alleyne, P., Weekes-Marshall, D., & Arthur, R. (2013). Exploring Factors Influencing Whistle-blowing Intentions among Accountants in Barbados. *Journal of Eastern Caribbean Studies*, 38(1/2), 35–62,167.
- Association of Certified Fraud Examiners, A. (2012). *Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse*. Austin, Texas: ACFE.
- Authority Financial Conduct, F., & Authority Bank of England Prudential Regulation, P. (2014). Financial Incentives for Whistleblowers, 1–7. <https://doi.org/s130202515> [pii]r10.3390/s130202515 [doi]
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (Pns) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, (80), 276–295.
- Baltaci, A., & Balci, A. (2017). Reasons for Whistleblowing□: A Qualitative Study. *Journal of Educational Sciences Research*, 7, 37–51.
- CIIA, C. I. of I. A. (2014). Whistleblowing and Corporate Governance□: The Role of Internal Audit in Whistleblowing.
- Dasgupta, S., & Kesharwani, A. (2010). Whistleblowing□: A Survey of Literature, 1–15.
- Dewi, R. kartika. (2018). 2.357 Koruptor berstatus PNS, Ini Detail Berdasarkan Instansi dan Daerah. Retrieved from <https://nasional.kompas.com/read/2018/09/13/20472451/2357-koruptor-berstatus-pns-ini-detail-berdasarkan-instansi-dan-daerah>
- Dyah, R. T., & Setiawan, S. (2017). Pengaruh Pemberian Kompensasi Keuangan Dan Non Keuangan Terhadap Pengungkapan Kecurangan□; Pemunculan Whistleblower Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Koperasi-Koperasi Di Bandung).
- Ghani, N. A., Galbreath, J., & Evans, R. (2011). Predicting Whistle-blowing Intention Among Supervisors In Malaysia, (ASBES).
- Ghazali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (7th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, B., Babin, B., Anderson, R. E., L, R., & Tatham. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th Editio). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hakim, T., Subroto, B., & Andayani, W. (2017). Faktor Situasional dan Demografis sebagai Prediktor Niat Individu untuk Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik. Universitas Brawijaya*, 3(2), 124–133.
- Halim, A., & Priyastiw. (2017). Pengaruh Dukungan Atasan dan Proteksi Terhadap Keputusan Pengungkapan Kecurangan Pada Pemerintah Daerah Di Indonesia. *Paper Dipresentasikan Di Simposium Nasional Akuntansi XX, Jember, Indonesia*, 1–28.
- Hazzi, O. A., & Maldaon, I. (2012). Prosocial Organizational Behaviors: The Lifeline of Organizations. *European Journal of Economics, Finance And Administrative Sciences*, 54.
- Kadarsiman, M. (2011). Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi, 1–53.
- Kusuma Wardani, D. E. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Para Pelaku Whistle Blower Pada Tindak Pidana Korupsi. *Al Daulah: Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan*, 6(2), 288–296. <https://doi.org/10.24252/ad.v6i2.4883>
- Lestari, R., & Yaya, R. (2018). Whistleblowing dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara, (January). <https://doi.org/10.24912/ja.v21i3.265>
- Lubisi, S., & Bezuidenhout, H. (2016). Blowing the whistle for personal gain in the Republic of South Africa: An option for consideration in the fight against fraud? *Southern African Journal of Accountability and Auditing Research*, 18, 49–62.
- Mantra, I. B. (2004). *Demografi Umum* (Kedua). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Miceli, M, P. (2004). Whistle-blowing research and the insider: lessons learned and yet to be learned. *Journal of Management Inquiry*, 13(4), 364–366. <https://doi.org/310.1177/1056492604270801>
- Pertiwi, I. F., Prasasti, I. N., & Fahma, Z. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi Menjembatani Faktor Internal dalam Individu ke Intensi Tindakan Whistleblowing, *II*(2), 391–408.
- Prasetyo, M. F., Purnamasari, P., & Maemunah, M. (2016). 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*, 37–45.

Priyastiwi. (2017). Pengaruh Faktor Demografi Dan Iklim Organisasi Terhadap Niat Whistleblowing Internal. *Jurnal Riset Manajemen*, 4(1), 12–22.

Priyastiwi, P. (2018). Prediksi Whistleblowing: Peran Etika, Faktor Organisasional Dan Faktor Kontekstual. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 3(2), 146–158. <https://doi.org/10.32477/jrm.v3i2.182>

Rachman, D. A. (2019). ICW Sebut Pegawai Pemda Pelaku Korupsi Terbanyak pada Tahun 2018. Retrieved from wartakota.tribunnews.com diakses pada 17 september 2019

Rahayu, W. N. (2017). Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 17(2), 209–219. <https://doi.org/10.18196/jai.2016.0056.209-219>

Rustiarini, N. W., & Sunarsih, Ni. M. (2015). Fraud dan Whistleblowing: Pengungkapan Kecurangan Akuntansi oleh Auditor Pemerintah. *Simposium Nasional Akuntansi 18*. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2013.07.018>

Sarwono, S. W., & Meinarno, E. A. (2011). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017a). *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian Buku I* (6th ed). Jakarta: Salemba Empat.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017b). *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian Buku II* (6th ed). Jakarta: Salemba Empat.

Septianti, W. (2013). Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional, Dan Demografis terhdap Niat Melakukan Whistleblowing Internal. *Simposium Nasional Akuntansi 16*.

Setiono. (2004). *Rule Of Law (Supremasi Hukum)*. surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.

Siregar, S. L. (2017). Literature Review: Perilaku Korupsi Dan Penyebabnya. *Fundamental Management Journal*, 9816(1), 47–56.

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Tofiin. (2013). Whistle Blower dalam Penanggulangan Tindak Pidana Korupsi Di Indonesia Perspektif Fikih Jinayah, 2(2).

Transparency International. (2010). Whistleblowing □: an effective tool in the fight against corruption.

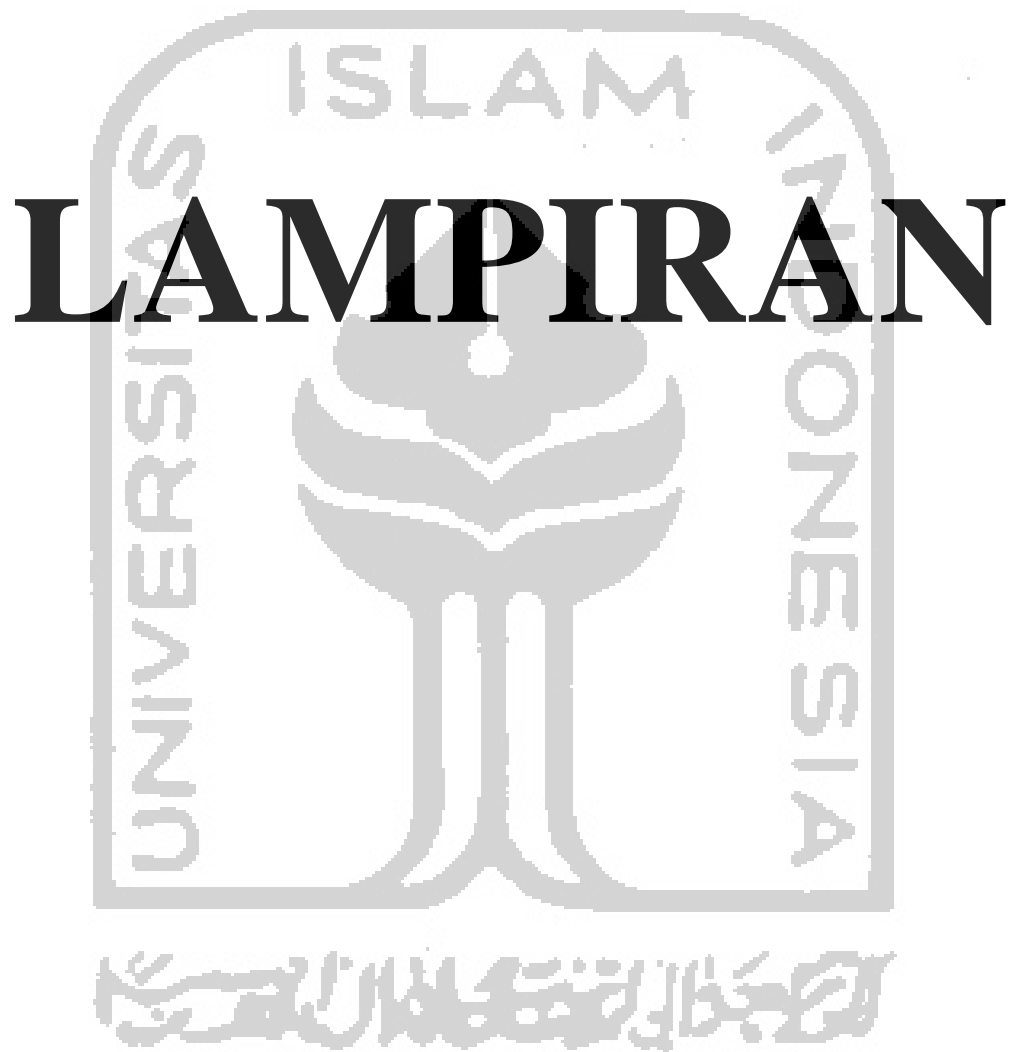
Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban (2006).

Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (1999).

Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Sanksi Dan Korban.

Zhang, J., Chiu, R., & Wei, L. (2008). Decision Making Process of Internal Whistleblowing Behavior in China: Empirical Evidence and Implications. *Journal of Business Ethics*, 88, 25-41.





Lampiran 1
Surat Izin Penelitian

FAKULTAS EKONOMI
Gedung BFA Fakultas
Ekonomi Universitas Islam
Indonesia, Depok
Jl. Sekeloa Selatan 1 No. 1
Telp. (021) 8525200
E-mail: uia@uia.ac.id
www.uia.ac.id

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Nomor : 145/DEK/10/Div.SDM/V/2019
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Kepada Yth.

Assalamu'alaikum wr.wb

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Sheila Hikma Ariefadisyah
No. Mahasiswa : 14312154
Jurusan : Akuntansi
Alamat : Jl. Losari Raya Gg Melati II No. 12 B RT 01/RW10 Losari Sukoharjo, Ngaglik, Sleman .DIY.

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :


“ Pengaruh Dukungan Atasan, Proteksi, Kompensasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Keputusan Pengungkapan Kecurangan di Pemerintah Daerah Indonesia”

Dosen Pembimbing : Johan Arifin ,S.E., M.Si., Ph.D.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Yogyakarta, 16 Mei 2019
Lekhan

Jaka Sriyana, SE.,M.Si., Ph.D
NIK. : 93 313 0101

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

VALUES | INNOVATION | PERFECTION

fecon.uia.ac.id

Lampiran 2

Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum wr. wb.

Kepada Responden Yang Terhormat,

Perkenalkan saya Sheila Hikma Ariefadisya mahasiswi Prodi Akuntansi Universitas Islam Indonesia. Pada saat ini saya sedang melakukan penelitian tugas akhir (skripsi) dengan judul "Pengaruh dukungan atasan, proteksi, kompensasi, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap keputusan pengungkapan kecurangan (Studi Empiris pada Pegawai Pemerintah Daerah Tingkat Kabupaten/Kota di Indonesia)."

Penelitian ini merupakan syarat untuk kelulusan dijenjang pendidikan Strata Satu (S1). Oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan bapak/ibu/saudara untuk bersedia meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian ini. Bantuan saudara/i sangat saya harapkan demi terselesainya penelitian ini.

Jawaban dan identitas responden akan terjamin kerahasiaannya.

Atas bantuan dan kesedian saudara dalam mengisi kuesioner ini, dengan rendah hati saya ucapkan terima kasih.

Saudara/i cukup memilih pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat saudara/i. Setiap pertanyaan mengharapkan hanya satu jawaban.

Mohon di isi dengan memilih pada salah satu dari pilihan yang tersedia

Nama *

(Bisa di isi dengan nama inisial)

Jenis Kelamin

** Mark only one oval.*

Laki – Laki

Perempuan

Usia *

Mark only one oval.

25 - 35 Tahun

36 - 45 Tahun

>45 Tahun

Lama Bekerja * *Mark only one oval.*

5 - 10 Tahun

10 - 15 Tahun

> 15 Tahun

Kabupaten/Kota Tempat Bekerja *

Instansi/Dinas Tempat Bekerja *

Alamat Email (optional)

Selayang pandang

Whistleblowing adalah tindakan dari seseorang pegawai atau mantan pegawai suatu organisasi, untuk mengungkap apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal, kecurangan, dan atau tindakan tidak etis kepada manajemen/manajemen puncak (internal whistleblowing) atau kepada otoritas/pihak berwenang di luar organisasi maupun kepada public (external whistleblowing).

BAGIAN I : DUKUNGAN ATASAN

Tanggapilah pernyataan yang menurut Anda paling sesuai. Skor untuk menanggapi setiap pernyataan berupa skala, 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Netral (N), 4 = Setuju (S), 5 = Sangat Setuju (SS)

Atasan saya memiliki penghormatan yang tinggi kepada pegawai * *Mark only one oval.*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Atasan saya mendengarkan dan menghargai opini saya dan pegawai lain *
Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Atasan saya perhatian kepada laporan saya * *Mark only one oval.*

1 2 3 4 5

STS SS

Jika saya melaporkan kecurangan/korupsi yang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja, atasan akan mendukung saya *
Mark only one oval.

1 2 3 4 5

STS SS

Jika saya melaporkan kecurangan/korupsi yang terjadi, atasan tidak akan menonaktifkan saya

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

STS SS

BAGIAN II : PROTEKSI

Tanggapilah pernyataan yang menurut Anda paling sesuai terhadap tiap tiap manfaat jika anda melakukan tindakan whistleblowing. Skor untuk menanggapi setiap pernyataan berupa skala, 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Netral (N), 4 = Setuju (S), 5 = Sangat Setuju (SS)

Jika saya melaporkan fraud atau wrongdoing yang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja, saya akan mendapatkan perlindungan dari ancaman pembalasan *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
STS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS

Jika saya melaporkan fraud atau wrongdoing yang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja, saya akan mendapat jaminan keamanan diri, harta, dan keluarga *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
STS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS

Jika saya melaporkan fraud yang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja, saya tidak akan mendapatkan tuntutan hukum *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
STS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS

Saya akan mendapatkan perlindungan dari ancaman pembalasan jika saya melaporkan kecurangan/korupsi yang terjadi *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

STS SS

Saya akan mendapatkan jaminan keamanan diri, harta, dan keluarga jika saya melaporkan kecurangan/korupsi yang terjadi *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

STS SS

BAGIAN III : KOMPENSASI

Tanggapilah pernyataan yang menurut Anda paling sesuai terhadap tiap tiap manfaat jika anda melakukan tindakan whistleblowing. Skor untuk menanggapi setiap pernyataan berupa skala, 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Netral (N), 4 = Setuju (S), 5 = Sangat Setuju (SS)

Jika saya melaporkan kecurangan atau wrongdoing yang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja, saya akan mendapatkan hadiah sebagai imbalan atas jasa saya *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Jika saya melaporkan fraud yang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja, saya akan mendapatkan kompensasi finansial berupa sejumlah uang atau material lain *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Jika saya melaporkan fraud yang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja, saya akan mendapatkan kompensasi non finansial seperti kenaikan jabatan atau promosi *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

STS SS

Saya akan mendapatkan imbalan atas jasa saya melaporkan kecurangan yang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

STS SS

Saya akan mendapatkan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial jika saya melaporkann kecurangan/korupsi yang terjadi di instansi tempat saya bekerja * *Mark only one oval.*

1 2 3 4 5

STS SS

BAGIAN IV: TINGKAT KESERIOUSAN KECURANGAN

PETUNJUK: Bacalah kasus yang tersedia terlebih dahulu kemudian pilihlah pada salah satu pernyataan yang menurut Anda paling sesuai. Skor untuk menanggapi setiap pernyataan berupa skala, 1 = Sangat Tidak Serious (STS), 2 = Tidak Serious (TS), 3 = Netral (N), 4 = Serious (S), 5 = Sangat Serious (SS)

KASUS 1

Cendana adalah seorang staff junior unit layanan pengadaan barang/jasa pada suatu kementerian/lembaga di Indonesia. Kantor Cendana sedang melakukan suatu proyek pengadaan infrastruktur teknologi informasi yang bernilai Rp 5 miliar. Proyek tersebut ternyata banyak diminati dan diikuti oleh berbagai perusahaan teknologi informasi di Indonesia. Selama proses pengadaan berlangsung, secara tidak sengaja, Cendana melihat pertemuan rahasia di salah satu hotel mewah antara staaf senior layanan pengadaan dengan direktur salah satu perusahaan yang sedang mengikuti proses pengadaan tersebut. Cendana mengetahui ternyata dalam pertemuan rahasia tersebut, direktur salah satu perusahaan yang sedang mengikui proses pengadaan tersebut memberikan cek

senilai Rp 100 juta kepada staff senior layanan pengadaan dengan tujuan agar perusahaannya dapat memenangkan proyek pengadaan. Cek tersebut ternyata diterima oleh staff senior unit layanan pengadaan. Mengetahui hal tersebut, Cendana pergi menemui kepala unit layanan pengadaan untuk berdiskusi. Kepala unit layanan mengatakan bahwa dia tidak ingin membicarakan permasalahan ini lebih lanjut dan meminta Cendana untuk tidak mengurus permasalahan ini lagi atau dia mengancam akan mengeluarkan Cendana dari tim unit layanan pengadaan barang/jasa dan tidak akan pernah dilibatkan lagi dalam tim unit layanan pengadaan barang/jasa berikutnya.

Menurut Anda Bagaimana tingkat keseriusan kasus tersebut * *Mark only one oval.*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Serius Sangat Serius

Menurut Anda bagaimana tingkat keseriusan kasus tersebut jika cek yang diterima oleh staff senior ialah Rp 10 Juta *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Serius Sangat Serius

KASUS 2

Farhat adalah seorang staf senior auditor internal pada suatu kementerian/Lembaga di Indonesia. Ketika sedang melakukan audit terhadap laporan keuangan tahun 2018, Farhat menemukan bukti bahwa terdapat beberapa transaksi pembelian barang/jasa yang telah dipotong pajak, tetapi bendahara tidak menyetorkan pajak tersebut ke kas negara. Setelah farhat melakukan perhitungan, ternyata jumlah pajak yang tidak disetorkan ke kas negara dan menyebabkan penundaan penerimaan negara adalah sebesar Rp 105.191.800,00. Farhat menduga uang pajak tersebut masuk ke rekening pribadi milik bendahara

Untuk meminta penjelasan atas permasalahan ini, Farhat pergi menemui bendahara untuk berdiskusi. Bendahara mengatakan bahwa dia tidak ingin membicarakan permasalahan ini lebih lanjut dan meminta Farhat untuk tidak mengurus permasalahan ini lagi atau dia akan melaporkan kepada atasan bahwa Farhat sebenarnya dahulu ketika masih menjadi staf unit layanan pengadaan pernah menerima travel cheque senilai Rp 30.000.000,00 dari salah satu rekanan.

Farhat menyadari bahwa jika atasannya sampai mengetahui perbuatannya dulu, kemungkinan dirinya akan dipecat dan dimasukkan ke dalam penjara

Menurut Anda bagaimana tingkat keseriusan kasus tersebut * *Mark only one oval.*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Serius Sangat Serius

Menurut Anda bagaimana tingkat keseriusan kasus tersebut jika ternyata uang pajak yang tidak disetorkan oleh bendahara ialah Rp 1juta *
Mark only one oval.

1 2 3 4 5

STS SS

BAGIAN V: KEPUTUSAN PENGUNGKAPAN KECURANGAN (WHISTLEBLOWING)

Tanggapilah pernyataan yang menurut Anda paling sesuai. Skor untuk menanggapi setiap pernyataan berupa skala, 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Netral (N), 4 = Setuju (S), 5 = Sangat Setuju (SS)

Jika saya mengetahui adanya fraud atau korupsi yang terjadi di Instansi tempat saya bekerja, saya berminat untuk melakukan tindakan Whistleblowing. *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya akan mencoba melakukan tindakan Whistleblowing, jika mengetahui adanya fraud atau korupsi yang terjadi di Instansi tempat saya bekerja. *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

STS SS

Saya berencana melakukan tindakan Whistleblowing untuk mengungkapkan fraud atau korupsi yang terjadi di Instansi apabila saya mengetahui

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Jika saya mengetahui adanya fraud atau korupsi yang terjadi di Instansi, saya akan berusaha keras melakukan tindakan whistleblowing melalui saluran internal instansi (internal whistleblowing) *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

STS SS

Jika internal whistleblowing tidak memungkinkan, saya akan berusaha keras untuk melakukan tindakan whistleblowing melalui saluran eksternal instansi. *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

STS

SS

Lampiran 3

Daftar Kota dan Kabupaten asal responden

No	Kabupaten	RESPONDEN	No	Kota	RESPONDEN
1	Pacitan	10	1	Kota Magelang	2
2	Tanah Bumbu	23	2	Banjarbaru	2
3	Mempawah	5	3	Medan	2
4	Kepahiang	7	4	Batam	1
5	Kuningan	1	5	Kotabaru	3
6	Sukabumi	1	6	Kota Yogyakarta	9
7	Magelang	12	7	Kota Semarang	3
8	Purworejo	1			
9	Grobogan	1			
10	Wonosobo	2			
11	Sleman	15			
12	Bantul	7			
13	Jembrana	5			
14	Merangin	4			
15	Pesisir Selatan	1			
16	Demak	6			
17	Maros	2			
18	Singaraja	3			
19	Bengkulu	1			
20	Cilacap	1			
Jumlah 20 Kabupaten yang berpartisipasi		108	Jumlah 7 KOTA yang berpartisipasi		22

Lampiran 4
Data Kuesioner

Nama	J K	Us ia	L B	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X3. 1	X3. 2	X3. 3	X3. 4	X3. 5	X4. 1	X4. 2	X4. 3	X4. 4	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5
Respon den	2	1	1	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
Respon den	1	1	1	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4
Respon den	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4
Respon den	1	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3
Respon den	1	2	1	3	2	3	4	4	2	3	2	4	3	1	2	4	3	3	3	2	4	1	2	2	1	3	1
Respon den	2	2	1	5	4	5	5	5	4	2	4	5	2	3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	2
Respon den	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	4	2	3	2	3	3	1	3	1	1	2	2	1	1
Respon den	2	3	3	5	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	5	3	4	2	2	3	2	3	3
Respon den	1	2	2	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	1	4	4	2	5	3	5	2	5	4	3	1	2
Respon den	1	2	2	3	2	3	3	2	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	3	4	3	3
Respon den	1	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	4	4	3	3	4	4	5	3	4

Respon den	1	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	2	
Respon den	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	5	4	4	
Respon den	1	3	3	3	5	5	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	3	4	3	3	
Respon den	1	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	
Respon den	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Respon den	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	
Respon den	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	
Respon den	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Respon den	1	2	1	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	2	4	5	2	
Respon den	1	2	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	1	4	
Respon den	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
Respon den	1	3	3	4	1	1	4	1	3	2	2	3	2	1	1	2	1	1	5	5	3	3	5	4	3	1	4	
Respon den	1	2	2	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	1	1	1	1	1	4	4	5	5	4	5	5	1	3	
Respon den	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	
Respon den	1	1	1	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	3	5	1	1	
Respon den	1	1	1	2	5	3	2	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	2	5	2	2	
Respon den	1	2	2	5	3	3	5	3	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	

Respon den	1	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
Respon den	1	2	2	5	5	4	5	5	5	1	2	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	
Respon den	1	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	
Respon den	2	1	1	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3
Respon den	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	
Respon den	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Respon den	1	2	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
Respon den	1	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
Respon den	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Respon den	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	
Respon den	1	2	2	5	3	3	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	4	
Respon den	1	1	1	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	
Respon den	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	
Respon den	2	1	1	3	1	1	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	1	
Respon den	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	
Respon den	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	5	5	5	
Respon den	1	2	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	

Respon den	1	2	1	4	3	3	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
Respon den	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
Respon den	1	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	2	4	5	2
Respon den	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Respon den	2	2	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	5	2	5	3	2
Respon den	2	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	3	4	5	5	4
Respon den	1	2	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	5	2
Respon den	1	2	1	4	1	1	4	1	3	2	2	3	2	1	1	2	1	1	5	5	3	3	4	4	5	4	4
Respon den	2	2	1	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	1	1	1	1	1	4	4	5	5	5	5	5	3	4
Respon den	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
Respon den	2	1	1	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Respon den	1	2	2	2	5	3	2	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5
Respon den	1	2	1	5	3	3	5	3	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5
Respon den	1	2	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
Respon den	1	2	2	5	5	4	5	5	5	1	2	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	3	3	4	4	3
Respon den	2	1	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	1	5
Respon den	2	1	1	4	3	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4

Respon den	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	1	2	1	1	
Respon den	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	2	
Respon den	2	2	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	2	
Respon den	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	1	1
Respon den	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	
Respon den	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	3	4	3	3	
Respon den	1	3	2	5	3	3	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	
Respon den	1	2	1	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	5	
Respon den	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	
Respon den	2	3	3	3	1	1	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	5	4	2	
Respon den	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
Respon den	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	
Respon den	1	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	
Respon den	2	2	1	4	3	3	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	
Respon den	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	
Respon den	2	2	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	
Respon den	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	

Respon den	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	2	4	3	1	2	4	3	3	3	2	4	1	5	5	4	4	4
Respon den	2	3	3	5	4	5	5	5	4	2	4	5	2	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4
Respon den	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	4	2	3	2	3	3	1	3	1	4	1	4	3	1
Respon den	1	2	2	5	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	5	3	4	2	5	5	5	1	5
Respon den	1	2	2	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	1	4	4	2	5	3	5	2	5	5	5	5	5
Respon den	2	2	2	3	2	3	3	2	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3
Respon den	1	3	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	4	4	3	3	5	3	5	4	4
Respon den	1	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3
Respon den	2	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3
Respon den	2	3	2	3	5	5	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	2	4	5	2
Respon den	1	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	1	4
Respon den	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
Respon den	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	3	1	4
Respon den	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	1	3
Respon den	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
Respon den	1	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	2	5	3	5	1	1
Respon den	1	2	2	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	3	5	2	5	2	5	2	2

Respon den	2	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3
Respon den	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
Respon den	1	2	1	2	3	2	4	3	3	2	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	
Respon den	1	3	3	4	2	4	5	2	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3
Respon den	1	3	3	2	1	3	1	2	2	2	1	2	3	1	2	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3
Respon den	1	2	1	3	2	3	2	2	5	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
Respon den	2	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Respon den	2	2	2	4	5	5	4	5	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
Respon den	1	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	2	5	5	5	5	4	4	5	4	4
Respon den	2	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5
Respon den	1	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Respon den	2	2	2	4	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4
Respon den	1	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3
Respon den	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4
Respon den	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	1
Respon den	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	1	5
Respon den	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5

Respon den	1	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3
Respon den	1	1	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4
Respon den	1	2	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4
Respon den	2	2	1	3	2	2	3	2	4	1	1	4	1	4	2	3	2	3	5	5	5	5	3	2	4	5	2
Respon den	2	2	1	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	2	2	1	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3
Respon den	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	2	4	4	5	5	3	3	5	5	5
Respon den	1	2	2	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4
Respon den	1	2	2	5	5	5	5	5	2	5	3	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
Respon den	1	2	2	5	4	5	5	4	5	3	3	5	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	2	4	3	3
Respon den	2	1	1	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3
Respon den	2	2	2	5	1	2	5	1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Respon den	2	1	1	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	5	4	5	4	4
Respon den	2	1	1	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	3	5	4	4
Respon den	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	3	3	3
Respon den	1	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4
Respon den	2	2	1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	1	1	1	1	1	4	4	4	4	5	5	4	4	4
Respon den	1	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3



Lampiran 5
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Dukungan Atasan (X1)

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	totalx1
x1.1	Pearson Correlation	1	.456**	.492**	.852**	.423**	.748**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130
x1.2	Pearson Correlation	.456**	1	.826**	.453**	.927**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130
x1.3	Pearson Correlation	.492**	.826**	1	.546**	.806**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130
x1.4	Pearson Correlation	.852**	.453**	.546**	1	.486**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130
x1.5	Pearson Correlation	.423**	.927**	.806**	.486**	1	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	130	130	130	130	130	130
totalx1	Pearson Correlation	.748**	.889**	.886**	.777**	.884**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130	130

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	5

Variabel PROTEKSI (X2)

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	totalx2
x2.1	Pearson Correlation	1	.557**	.535**	.827**	.461**	.791**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130
x2.2	Pearson Correlation	.557**	1	.754**	.514**	.881**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130
x2.3	Pearson Correlation	.535**	.754**	1	.527**	.727**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130
x2.4	Pearson Correlation	.827**	.514**	.527**	1	.497**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130
x2.5	Pearson Correlation	.461**	.881**	.727**	.497**	1	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	130	130	130	130	130	130
totalx2	Pearson Correlation	.791**	.896**	.846**	.790**	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130	130

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	5

Variabel Kompensasi (X3)

Correlations

	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	totalx3
x3.1 Pearson Correlation	1	.794**	.739**	.858**	.812**	.909**
x3.1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
x3.1 N	130	130	130	130	130	130
x3.2 Pearson Correlation	.794**	1	.778**	.779**	.968**	.933**
x3.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
x3.2 N	130	130	130	130	130	130
x3.3 Pearson Correlation	.739**	.778**	1	.859**	.854**	.907**
x3.3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
x3.3 N	130	130	130	130	130	130
x3.4 Pearson Correlation	.858**	.779**	.859**	1	.814**	.930**
x3.4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
x3.4 N	130	130	130	130	130	130
x3.5 Pearson Correlation	.812**	.968**	.854**	.814**	1	.959**
x3.5 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
x3.5 N	130	130	130	130	130	130
totalx3 Pearson Correlation	.909**	.933**	.907**	.930**	.959**	1
totalx3 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
totalx3 N	130	130	130	130	130	130

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	5

Variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan (X4)

		x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	totalx4
x4.1	Pearson Correlation	1	.864**	.473**	.328**	.797**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130
x4.2	Pearson Correlation	.864**	1	.464**	.623**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130
x4.3	Pearson Correlation	.473**	.464**	1	.762**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130	130
x4.4	Pearson Correlation	.328**	.623**	.762**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	130	130	130	130	130
totalx4	Pearson Correlation	.797**	.900**	.795**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	4

Variabel Keputusan Pengungkapan Kecurangan (Y)

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	totally
y1	Pearson Correlation	1	.408**	.377**	-.198*	.206*	.503**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.024	.018	.000
	N	130	130	130	130	130	130
y2	Pearson Correlation	.408**	1	.365**	-.016	.723**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.858	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130
y3	Pearson Correlation	.377**	.365**	1	.245**	.337**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.005	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130
y4	Pearson Correlation	-.198*	-.016	.245**	1	.201*	.458**
	Sig. (2-tailed)	.024	.858	.005		.022	.000
	N	130	130	130	130	130	130
y5	Pearson Correlation	.206*	.723**	.337**	.201*	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000	.022		.000
	N	130	130	130	130	130	130
totally	Pearson Correlation	.503**	.756**	.689**	.458**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130	130

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.613	5

Lampiran 6
Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Dukungan Atasan	130	9	25	19.08	4.170
Proteksi	130	9	25	20.21	3.994
Kompensasi	130	5	25	16.49	5.566
Tingkat Keseriusan	130	8	20	16.68	3.223
Kecurangan					
Keputusan Pengungkapan	130	7	25	19.15	3.401
Kecurangan					
Valid N (listwise)	130				

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki - Laki	80	61.5	61.5	61.5
Valid Wanita	50	38.5	38.5	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25-35 Tahun	21	16.2	16.2	16.2
36-45 Tahun	83	63.8	63.8	80.0
>45 Tahun	26	20.0	20.0	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5-10 Tahun	45	34.6	34.6	34.6
10-15 Tahun	66	50.8	50.8	85.4
> 15 Tahun	19	14.6	14.6	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Lampiran 7
Hasil Uji Normalitas dan Heterokedastisitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.96677166
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.065
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.779
Asymp. Sig. (2-tailed)		.578

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.632	2.387		1.940	.055
Dukungan Atasan	.129	.081	.163	1.599	.112
Proteksi	-.096	.091	-.116	-1.053	.294
Kompensasi	-.035	.056	-.059	-.636	.526
1 Tingkat Keseriusan	-.170	.110	-.166	-1.552	.123
Kecurangan					
Jenis Kelamin	.423	.607	.062	.697	.487
Usia	-.417	.779	-.076	-.536	.593
Lama Bekerja	.576	.696	.117	.827	.410

a. Dependent Variable: ABS_RES