

**PENGARUH TINGKAT KESERiusAN KECURANGAN, PERSONAL
COST, KOMITMEN ORGANISASI, DAN RELIGIUSITAS TERHADAP
NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING***



Oleh:

Nama: Brian Junio Hartono

No. Mahasiswa: 14312509

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

**PENGARUH TINGKAT KESERiusAN KECURANGAN, PERSONAL
COST, KOMITMEN ORGANISASI, DAN RELIGIUSITAS TERHADAP
NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING***

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan
Ekonomika UII

Oleh:

Nama: Brian Junio Hartono

No. Mahasiswa: 14312509

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2021

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 diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman / sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku".

Yogyakarta, 22 Januari 2021

Penulis



(Brian Junio Hartono)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH TINGKAT KESERIOUSAN KECURANGAN,
PERSONAL COST, KOMITMEN ORGANISASI, DAN RELIGIUSITAS
TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING***

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama: Brian Junio Hartono

No. Mahasiswa: 14312509

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 15 Januari 2021

Dosen Pembimbing



(Dra. Marfuah, M.Si., Ak., CA)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH TINGKAT KESERiusAN KEcURANGAN, PERSONAL COST,
KOMITMEN ORGANISASI, DAN RELIGIUSITAS TERHADAP NIAT
MELAKUKAN WHISTLEBLOWING

Disusun Oleh : **BRIAN JUNIO HARTONO**

Nomor Mahasiswa : **14312509**

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

Pada hari, tanggal: **Senin, 08 Maret 2021**

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Marfuah,Dra.,M.Si., Ak.



Penguji

: Ayu Chairina Laksmi,,S.E., M.App.Com., M.Res., Ak., Ph.D



Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



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

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

Bismillahirrahmannirrahim

Pada Semester Genap 2019/2020, hari, tanggal: Senin, 08 Maret 2021, Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir/Skripsi yang disusun oleh:

Nama : **BRIAN JUNIO HARTONO**

No. Mahasiswa : **14312509**

Judul Tugas Akhir : **PENGARUH TINGKAT KESERIOUSAN KECURANGAN, PERSONAL COST, KOMITMEN ORGANISASI, DAN RELIGIUSITAS TERHADAP NIAT MELAKUKAN WHISTLEBLOWING**

Pembimbing : Marfuah,Dra.,M.Si., Ak.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir/Skripsi tersebut dinyatakan:

1. Lulus Ujian Tugas Akhir *)

- a. Tugas Akhir tidak direvisi
- b. Tugas Akhir perlu direvisi

2. Tidak Lulus Ujian Tugas Akhir

Nilai : **A**

Referensi : **Layak/~~Tidak Layak~~ *)** ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji

Ketua Tim : **Marfuah,Dra.,M.Si., Ak.**

Anggota Tim : **Ayu Chairina Laksmi,,S.E., M.App.Com., M.Res., Ak., Ph.D.**



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

Keterangan:

**) Coret yang tidak perlu*

- Bagi yang lulus Ujian Tugas Akhir dan Komprehensif, segera konfirmasi ke Divisi Akademik



Yogyakarta, 08 Maret 2021 Ketua Program Studi
Akuntansi

Mahmudi, Dr. SE., M.Si., Ak.,CMA.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, Komitmen Organisasi, dan Religiusitas terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*” ini dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam saya haturkan kepada junjungan saya Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa petunjuk kebenaran kepada seluruh umat manusia ialah Ad-Din Al-Islam yang senantiasa kita harapkan syafa'atnya di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat dukungan, motivasi, petunjuk dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini perkenankan penulis untuk mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, atas segala nikmat dan karunia yang telah diberikan sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Jaka Sriyana, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Dr. Mahmudi, SE., M.Si., Ak. Selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Islam Indonesia.
4. Ibu Dra. Marfuah, M.Si., Ak., CA selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu membantu, meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk

memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan.

5. Kedua Orang Tua saya tercinta Bapak Trisunu Hartono dan Ibu Eulis Yuliah yang selalu mendoakan, memberikan semangat, dan motivasi hingga saya dapat melalui tahap ini.
6. Abang dan adikku tercinta Geri Prabowo Hartono dan Siera Anindya Putri yang juga selalu mendoakan, memberikan semangat, dan dukungan agar saya bisa menyelesaikan tahap ini.
7. Tante saya Endang Patmintarsih, SH. Msi. yang juga mendoakan, memberikan semangat, dan dukungan agar saya bisa menyelesaikan tahap ini.
8. Semua pihak yang telah mendoakan dan memberikan semangat yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, saya ucapkan terima kasih banyak.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan tidak luput dari kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapa pun yang membaca di kemudian hari.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 2021

(Brian Junio Hartono)

HALAMAN MOTTO

Proud



DAFTAR ISI

SKRIPSI	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	iv
HALAMAN MOTTO	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	ix
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II	8
KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.2 Whistleblowing	10
2.3 Tingkat Keseriusan Kecurangan	11
2.4 Personal Cost	12
2.5 Komitmen Organisasi	12
2.6 Religiusitas	13
2.7 Penelitian Terdahulu	14
2.8 Pengembangan Hipotesis Penelitian	18
2.9 Kerangka Pemikiran	22
BAB III	22
METODE PENELITIAN	22
3.1 Metode Penelitian	23

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	24
3.3 Teknik Pengumpulan Data	24
3.4 Definisi Pengukuran dan Variabel	25
3.4.1 Tingkat Keseriusan Kecurangan	25
3.4.2 Personal Cost	25
3.4.3 Komitmen Organisasi	26
3.4.4 Religiusitas	26
3.4.5 Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	27
3.5 Metode Analisis Data	27
3.6 Uji Kualitas Data	28
3.6.1 Outer Model (Model Pengukuran)	28
3.6.2 Inner Model (Model Struktural)	30
BAB IV	31
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Hasil Pengumpulan Data	31
4.2 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)	32
4.2.1 Pengujian Validitas	32
4.2.2 Pengujian Reliabilitas	36
4.3 Pengujian Model Struktural (Inner Model)	37
4.4 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan	39
4.4.1 Tingkat Keseriusan Kecurangan Berpengaruh Positif Terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	39
4.4.2 Personal Cost Berpengaruh Positif Terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	40
4.4.3 Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	41
4.4.4 Religiusitas Berpengaruh Positif Terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	42
BAB V	44
PENUTUP	44
5.1 Kesimpulan	44
5.2 Implikasi Penelitian	45
5.4 Saran	46
DAFTAR PUSTAKA	47

Lampiran 1. Surat Pernyataan Selesai Penelitian	52
Lampiran 2. Surat Permohonan dan Kuesioner	54
Lampiran 3. Tanda Tangan Surat Permohonan Kuesioner	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 2 Hasil Pengumpulan Kuesioner	33
Tabel 3 Nilai Loading Awal	35
Tabel 4 Nilai Loading Akhir	37
Tabel 5 Nilai Average Variance Expected (AVE) Akhir	37
Tabel 6 Nilai Korelasi Antar Variabel	38
Tabel 7 Nilai Composite Reliability Setiap Variabel	39
Tabel 8 Hasil Pengujian Inner Model	40

DAFTAR GAMBAR

Figure 1 Model Kerangka Penelitian	Error! Bookmark not defined.
------------------------------------	-------------------------------------

ABSTRAK

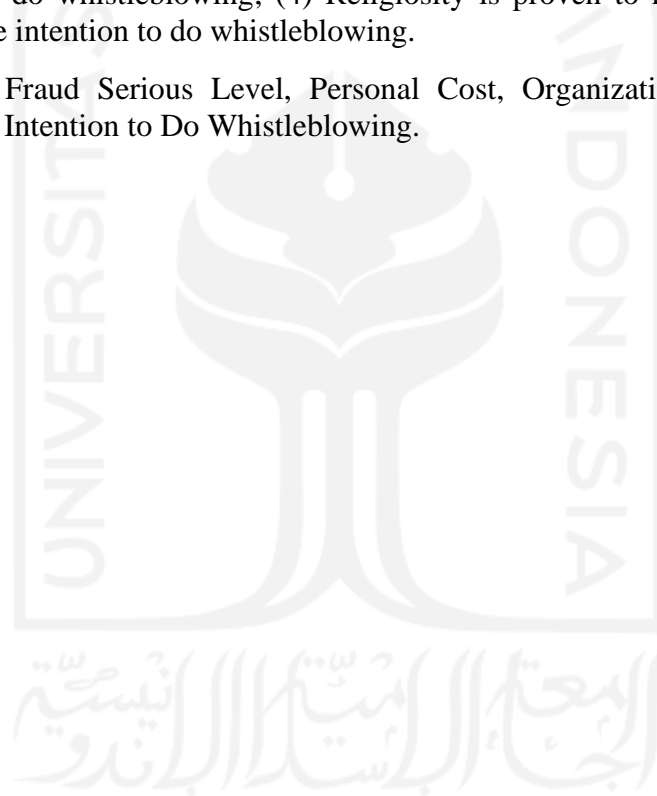
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat keseriusan kecurangan, personal cost, komitmen organisasi, religiusitas terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan konsep Teori Perilaku Terencana sebagai dasar teoritis. Penelitian ini menggunakan data primer untuk memperoleh informasi penting dari responden dengan menggunakan metode convenience sampling. Responden dalam penelitian ini adalah 113 pegawai dinas induk yang bekerja di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. Analisis ini dilakukan dengan pengujian statistik ialah berupa Simultaneous Equation Model (SEM) yang akan dibantu menggunakan software smartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Tingkat keseriusan kecurangan terbukti berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*; (2) Personal cost terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*; (3) Komitmen organisasi terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*; (4) Religiusitas terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Kata kunci : Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, Komitmen Organisasi, Religiusitas, Niat Melakukan *Whistleblowing*.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the level of seriousness of fraud, personal cost, organizational commitment, religiosity on the intention to do whistleblowing. This study uses the concept of Planned Behavior Theory as a theoretical basis. This study uses primary data to obtain important information from respondents using convenience sampling method. Respondents in this study were 113 main service employees who worked in the Yogyakarta Special Region Social Service. This analysis was carried out by statistical testing in the form of a Simultaneous Equation Model (SEM) which will be assisted using the smartPLS software. The results of this study indicate: (1) The level of seriousness of fraud is proven to have a significant effect on the intention to do whistleblowing; (2) it is proven that personal cost has no significant effect on the intention to do whistleblowing; (3) Organizational commitment has no significant effect on the intention to do whistleblowing; (4) Religiosity is proven to have no significant effect on the intention to do whistleblowing.

Keywords: Fraud Serious Level, Personal Cost, Organizational Commitment, Religiosity, Intention to Do Whistleblowing.



BAB I

PENDAHULUAN

1..1 Latar Belakang Masalah

Isu-isu mengenai *whistleblowing* telah menjadi perhatian secara global selama beberapa dekade terakhir. *Whistleblowing* sebagai pengungkapan yang dilakukan oleh karyawan atau mantan karyawan organisasi atas suatu praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi hukum di bawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan (Brennan & Kelly, 2007). Setiap tahun, frekuensi penipuan korporasi global semakin meningkat. Dan skandal pelanggaran etika akuntansi di perusahaan telah menyebabkan Sherron Watkint dan Cynthia Cooper menjadi *whistleblower* dan mengungkap skandal perusahaan kepada publik.

Pelapor adalah karyawan organisasi, dan dia memberitahu pejabat publik atau berkuasa dengan tuduhan ketidakjujuran, aktivitas ilegal, atau perilaku buruk di departemen pemerintah, organisasi publik, organisasi swasta, atau perusahaan (Susmanschi, 2012). Fakta membuktikan bahwa pengaduan whistleblower lebih efektif dalam mendeteksi kecurangan dibandingkan metode lain seperti audit internal, pengendalian internal dan audit eksternal (Sweeney, 2008).

Pelaporan didefinisikan sebagai pengungkapan perilaku ilegal, tidak etis atau ilegal oleh anggota organisasi (apakah mereka ada atau tidak) terhadap individu atau organisasi yang diyakini dapat memengaruhi perilaku tersebut (Janet P. Near & Miceli, 1985). Kasus di Indonesia adalah Ayah ingin mendapatkan saham

dimulai pada 16 November 2015, ketika Sudirman Said (SS), Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral, melapor ke Dewan Kehormatan Parlemen (MKD) Setya Novanto (SN). Laporan tersebut menyebutkan bahwa SN telah meminta sebagiannya dari saham PT Freeport Indonesia atas nama Presiden dan Wakil Presiden Indonesia. Ketika SN mengundurkan diri pada 16 Desember 2015, MKD menyatakan kasus tersebut ditutup.

Di kasus Papa minta saham, SS berperan sebagai *whistleblower*, ialah orang yang melakukan tindakan *whistleblowing*, dengan melaporkan sesuatu yang dilakukan SN, yang diduga melakukan pelanggaran, kepada MKD. Tindakan SS atau siapa pun yang bertindak sebagai *whistleblower* merupakan langkah penting, dan diharapkan masyarakat Indonesia dapat mengikutinya ke depannya. Berdasarkan (Transparency International, 2016), peran *whistleblower* sangat penting untuk mengungkap kasus korupsi, penipuan, dan salah urus. Pengungkapan dapat melindungi kesalahan hak asasi manusia di masa depan dan risiko kesalahan, dan membantu dalam pelaksanaan hukum dan peraturan saat ini.

Namun sayangnya, peran tersebut tidak mudah untuk dicapai, terutama bagi mereka yang sadar akan perilaku ilegal. Hal ini mungkin disebabkan oleh berbagai faktor yang membuat masyarakat merasa tidak nyaman dan berani, salah satunya adalah pembalasan oleh *whistleblower* yang diyakini akan mengkhianati perusahaan dengan tindakannya, sehingga masyarakat enggan untuk melaporkan tindakan ilegal tersebut. Hal seperti ini sangat disayangkan, karena tidak adanya peran *whistleblower* akan mengakibatkan terbongkarnya perilaku ilegal rekan kerja yang tidak terdeteksi (J. P. Near & Miceli, 1995). Ini akan membahayakan

organisasi atau perusahaan. Jadi, dapat disimpulkan betapa efektif dan pentingnya tindakan *whistleblowing* dalam mendeteksi tindak kecurangan. Selain itu, Indonesia juga harus memperhatikan dan memastikan bahwa pelapor dilindungi dan laporan mereka diselidiki dan dibalas dengan benar kepada setiap *whistleblower* adalah bentuk kejahatan lainnya.

Dijelaskan bahwa tingkat kecurangan di antara anggota organisasi mungkin berbeda satu sama lain (Bagustianto & Nurkholis, 2012). Itu tergantung pada pendapat setiap anggota organisasi. Penelitian Yudha (2018) menemukan bahwasannya tingkat keseriusan kecurangan terbukti berpengaruh positif pada niat melakukan *whistleblowing*. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian (Setyawati et al., 2015) yang menemukan bahwa tidak ada pengaruh antara tingkat keseriusan kecurangan dan niat untuk melaporkan.

Faktor lain dapat dilihat dari salah satu alasan mengapa seseorang tidak melakukan *whistleblowing*, ialah kurangnya perlindungan hukum terhadap *whistleblower*. Personal Cost mengacu pada pembalasan dari pelanggar kepada *whistleblower* dalam organisasi. Risiko pembalasan bisa berawal melalui manajemen, kolega, maupun atasan (Bagustianto, 2015). Hasil penelitian (Setyawati et al., 2015) menemukan bahwasannya personal cost tidak terbukti berpengaruh pada niat pelaporan.

Komitmen organisasi juga berperan dalam maksud pelaporan. Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas anggota organisasi kepada organisasi (Abdullah & Hasma, 2017). (Abdullah & Hasma, 2017) juga

menjelaskan bahwa orang yang memiliki loyalitas tinggi akan selalu berusaha sebaik mungkin untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian (Setyawati et al., 2015) dan Yudha (2018), keduanya menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Selain dari tiga faktor di atas, niat melakukan *whistleblowing* juga dapat dilihat dari segi religiusitas seseorang. Religiusitas adalah rasa kepercayaannya seseorang dalam meyakini agama yang dipercayainya dan mengimplementasikan keimanannya dalam kehidupan setiap hari juga maksud hubungannya dengan Tuhan-Nya (Fauzan, 2013). Hasil penelitian Abdilla (2017) tandaskan bahwasannya religiusitas tidak terbukti berpengaruh pada niat melakukan *whistleblowing*.

Sedikit gambaran penjelasan dari latar belakang yang sudah dijelaskan oleh penulis, tujuan penelitian penulis adalah untuk menentukan faktor-faktor yang dapat memengaruhi niat pelaporan seseorang. Faktor yang akan diuji adalah tingkat kecurangan, biaya pribadi, komitmen organisasi dan keyakinan agama sebagai independen variabel. Dipilihnya variabel-variabel ini mengacu pada pertimbangannya peneliti setelah dilakukan tinjauan pustaka dan referensi dari berbagai penelitian sebelumnya. Penelitian ini merupakan penelitian kompilasi dari penelitian Setyawati et al. (2015) dan Abdilla (2017). Variabel independen komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, personal cost diambil dari penelitian Setyawati et al. (2015). Sedangkan variabel religiusitas diambil dari penelitian Abdilla (2017). Keempat variabel tersebut sudah diuji oleh penelitian

terdahulu, antara lain: Setyawati et al. (2015); Aliyah (2015); Abdullah (2017); Nur Faika (2017); Abdilla (2017); Yudha (2018).

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang yang sudah disampaikan oleh penulis, maka disimpulkan bahwa berikut ini adalah rumusan masalah penelitian, ialah:

1. Apakah tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*?
2. Apakah personal cost berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*?
4. Apakah religiusitas berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan oleh penulis, maka disimpulkan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
2. Untuk menganalisis pengaruh personal cost terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

4. Untuk menganalisis pengaruh religiusitas terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang disampaikan, hasil dari penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, penelitian ini dapat diharapkan menjadi media untuk belajar dan mengembangkan ilmu memecahkan masalah secara ilmiah.

2. Bagi akademisi, penelitian ini dapat diharapkan memberikan suara pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan, serta menjadi sumber referensi untuk peneliti berikutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Berikut ini adalah sistematika dalam penelitian:

BAB I Pendahuluan

Bab ini memuat berbagai penjelasan tentang latar belakang penelitian, pertanyaan yang diajukan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan analisis sistem.

BAB II Kajian Pustaka

Bab ini memuat penjelasan tentang berbagai teori yang digunakan dalam penelitian, serta penjelasannya tentang hubungan antar variabel yang dipilih dalam penelitian.

BAB III Metode Penelitian

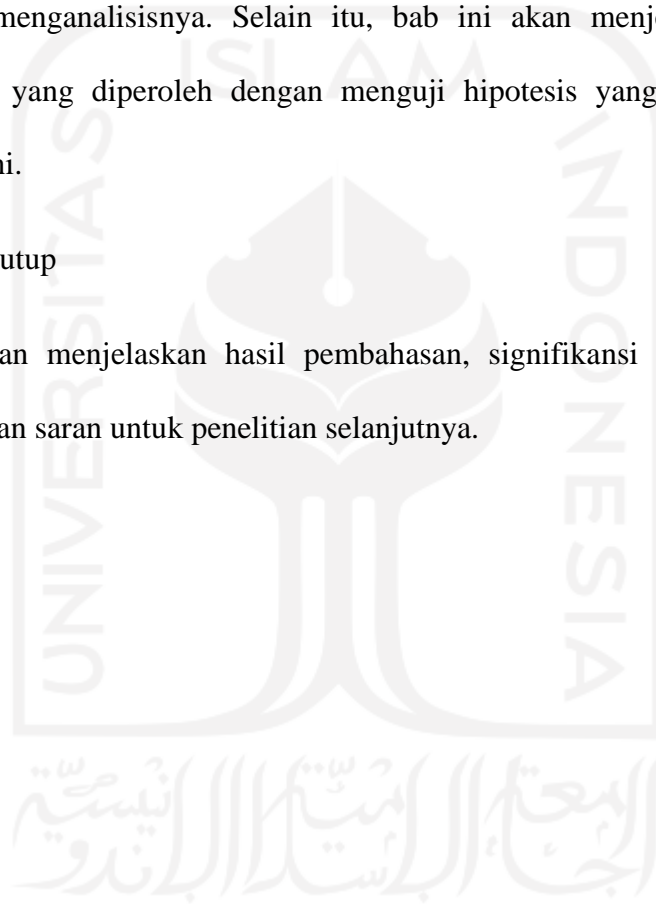
Bab ini akan menjelaskan metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian.

BAB IV Pembahasan

Bab ini akan menjelaskan hasil dari berbagai perhitungan dalam penelitian ini dan kemudian menganalisisnya. Selain itu, bab ini akan menjelaskan hasil juga kesimpulan yang diperoleh dengan menguji hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini.

BAB V Penutup

Bab ini akan menjelaskan hasil pembahasan, signifikansi penelitian, batasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Theory of Reasoned Action* (Teori Tindakan Beralasan)

Pertama kali *Theory of Reasoned Action* (TRA) diperkenalkan oleh Martin, Ajzen, dan Fishbein. Teori ini menghubungkan keyakinan, sikap, niat, dan perilaku bersama. Jika Anda ingin tahu apa yang akan dilakukan seseorang, kemauan atau minat adalah prediktor terbaik dari perilaku. Dalam hal minat, ini bisa dihubungkan dengan niat, yang mana niat bisa dijadikan latar belakang atau alasan perilaku seseorang. Teori ini menjelaskan konsep bahwa manusia adalah makhluk yang berpikir secara logika sehingga selalu memikirkan dampak dari segala suatu tindakan atau perilaku yang mereka lakukan. Manusia selalu berpikir dan benar-benar mempertimbangkan alasan yang kuat sebelum mereka melakukan suatu tindakan. Di sisi lain, faktor subyektif atau normatif sosial berakar pada keyakinan seseorang, ialah hal-hal dan cara-cara yang dianggap penting oleh orang juga semangat seseorang dalam memahami suatu pemikiran (Ajzen, 1991).

Theory of Reasoned Action (TRA) menjelaskannya sikap yang memengaruhi perilaku dalam proses pengambilan keputusan secara menyeluruh juga tepat, lalu dampaknya melibatkan tiga hal. Dengan kata lain, pertama, sikap umum tidak menentukan suatu perilaku, melainkan oleh suatu sikap tertentu. Kedua, perilaku dipengaruhi oleh sikap serta norma subjektif yang berarti keyakinan manusia

tentang ekspektasi orang lain. Ketiga, sikap perilaku dan norma subjektif memengaruhi niat berperilaku seseorang. Niat merupakan fungsi dari dua determinan dasar, ialah sikap individu terhadap perilaku (aspek personal) dan kesadaran individu apakah akan melakukan tekanan sosial (disebut norma subjektif) (Fishbein & Ajzen, 1975). Singkatnya, teori ini menjelaskan bahwa seseorang akan melakukan suatu tindakan atau perbuatan ketika ia melihat atau menganggap suatu perbuatan itu positif dan juga percaya bahwa orang lain ingin agar ia bisa melakukannya.

2.1.2 *Theory of Planned Behaviour* (Teori Perilaku Terencana)

Theory of Planned Behaviour (TPB) merupakan teori psikologi yang ditandaskan (Ajzen, 1991) mencoba menjelaskannya hubungan antara sikap dan perilaku. TPB seakan menjadi jawaban bahwa determinan sikap tidak bisa langsung memprediksi perilaku sebenarnya. Komisi Tata Kota membuktikan bahwasannya motivasi lebih tepat dalam memprediksikan suatu perilaku aktual, dan pada saat yang sama dapat bertindak sebagai proxy untuk menghubungkan sikap dengan perilaku aktual. Menurut (Ajzen, 1991). diasumsikan bahwa minat adalah menangkap faktor-faktor motivasi yang memengaruhi perilaku, yang diwakili oleh sulitnya rencana individu untuk mencoba dan melaksanakan perilaku tersebut. Selain itu, TPB mengasumsikan bahwa kepentingan konseptual memiliki adanya tiga faktor penentu independen. Penentu pertama adalah sikap orang terhadap perilaku, ialah evaluasi orang terhadap perilaku atau sejauh mana hal itu bermanfaat (baik). Prediktor kedua ialah faktor sosial yang disebut norma subjektif, ini berasal pada

tekanan sosial yang dianggap sedang dilakukan atau tidak melakukannya. Prediktor ketiga ialah kontrol perilaku yang dirasakan, ini berasal pada tingkat kesulitan yang sedang dihadapi dalam melakukan suatu perilaku tersebut. Tingkat relatif dari ketiga faktor penentu ini bisa bervariasi untuk berbagai perilaku juga situasi. Oleh karena itu, saat penerapannya dapat ditemukan bahwasannya hanya sikap yang memengaruhi minat dan sikap serta konsep pengendalian perilakunya dalam kondisi lain yang cukup untuk menjelaskan Manfaat dan bahkan ketiga faktor ini berpengaruh.

2.2 Whistleblowing

(Bouville, 2008) *whistleblowing* didefinisikan sebagai seorang karyawan (atau mantan karyawan) yang mengungkapkan kepada manajemen senior / manajemen senior (pelaporan internal) atau otoritas / departemen eksternal organisasi dan publik (pelaporan eksternal) yang diyakini ialah perilaku ilegal atau tidak etis. Banyak penelitian telah dilakukan untuk menemukan faktor-faktor yang memengaruhi pelaporan orang melalui kepentingan pelaporan sebagai proxy. Niat pelaporan berbeda dengan tindakan pelaporan yang sebenarnya, karena niat tersebut dihasilkan sebelum tindakan pelaporan yang sebenarnya, atau dengan kata lain, diperlukan niat pelaporan agar tindakan pelaporan yang sebenarnya dapat terjadi (Rijadh, 2013).

(Ahmad, 2011) disampaikan bahwasannya whistleblowing terdiri dari 2 (dua) jenis saluran, ialah *whistleblowing internal* dan *whistleblowing eksternal*. Menurut (Ahmad, 2011) pelaporan internal mengacu pada perilaku pelaporan yang

dilakukan juga dilaporkan oleh anggota organisasi. Pada saat yang sama, pelaporan eksternal mengacu pada kegiatan pelaporan yang dilakukan dan dilaporkan di luar organisasi (eksternal). (Joneta et al., 2016) tandaskan bahwa laporan internal biasanya lebih disukai daripada laporan eksternal karena laporan eksternal biasanya memiliki dampak yang lebih serius, karena pelapor eksternal biasanya mengungkapkan semua kegiatan ilegal yang terjadi dalam organisasi ke berbagai media juga publik, yang bisa membuat organisasi lebih sulit. Reputasi memiliki efek yang menghancurkan. survei yang dilakukan oleh (Vitell et al., 2007) kesimpulannya adalah seperempat karyawan mengetahui kejadian tersebut, namun lebih dari separuh (52%) karyawan mengetahui adanya pelanggaran, mereka tetap diam juga tidak melakukan apa-apa. Dengan menerapkan sistem pelaporan yang efektif, transparan, dan bertanggung jawab, masalah keengganan untuk melaporkan pelanggaran yang diketahui dapat diselesaikan. Sistem tersebut diharapkan dapat meningkatkan tingkat partisipasi karyawan dalam pelaporan pelanggaran.

2.3 Tingkat Keseriusan Kecurangan

(Bagustianto & Nurkholis, 2012) dijelaskannya bahwa tingkat kecurangan di antara anggota organisasi mungkin berbeda satu sama lain. Itu tergantung pada pendapat setiap anggota organisasi. Secara umum, persepsi beratnya kecurangan tidak hanya terkait dengan nilai kecurangan, tetapi juga tidak lepas dari jenis kecurangan yang terjadi. Anggota organisasi mungkin menanggapi secara berbeda untuk setiap jenis penipuan yang terjadi (Bagustianto & Nurkholis, 2012). Sedangkan Menurut (Janet P. Near & Miceli, 1985) anggota organisasi yang

mengetahui atau bahkan mengamati perilaku yang salah maupun curang, terutama jika kesalahannya serius, kemungkinan besar akan ingin melaporkannya.

2.4 Personal Cost

Personal Cost mengacu pada pembalasan dari orang yang melanggar perilaku kepada pelapor dalam organisasi. Risiko pembalasan bisa berawal melalui manajemen, kolega, maupun atasan (bagustianto dan nurkholis, 2015). Ada bentuk lain dari risiko balas dendam, seperti memaksa pencabutan semua yang melaporkan pelanggaran tanpa pengecualian, mempersulit proses pengaduan, mengisolasi whistleblower, memfitnah whistleblower, menghilangkan penghasilan tambahan, tidak pernah menghadiri pertemuan, dan bentuk diskriminasi lainnya (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

Personal Cost bisa berdasarkan pada penilaian subjektif, artinya pandangan atau harapan dari *Personal Cost* antar pegawai dapat saja berbeda tergantung dari penilaian masing-masing individu. Namun menurut (Janet P. Near & Miceli, 1985) keseragaman peran pembalasan tetap dapat ditelusuri. Anggota organisasi yang kehilangan pekerjaannya atau mendapatkan ancaman setelah melaporkan *Wrongdoing* mungkin akan menanggapi bahwa tindakan pelaporan sebagai suatu hal yang harus dibayar mahal.

2.5 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas anggota organisasi kepada organisasi (Abdullah & Hasma, 2017). (Abdullah &

Hasma, 2017) juga menjelaskan orang yang memiliki loyalitas tinggi akan selalu berusaha sebaik mungkin untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan, penjelasan (Kreshastuti & Prastiwi, 2014) komitmen organisasi bisa menunjukkan juga menyiratkan hubungan yang positif antara anggota organisasi dengan organisasinya. Selain itu, komitmen organisasi juga menunjukkan bahwa anggota organisasi dengan tingkat komitmen yang lebih tinggi akan memiliki keinginan juga rasa tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan anggota lainnya, sehingga dapat berprestasi juga membantu organisasi untuk sejahtera (Kreshastuti & Prastiwi, 2014).

(Mowday et al., 1979) pernyataannya bahwasannya komitmen organisasi adalah identifikasi dan partisipasi seseorang yang bisa ditandai atau dicirikan oleh 3 (tiga) hal. Pertama, munculnya harapan, keyakinan, juga keinginan untuk selalu menerima setiap tujuan organisasi. Kedua, kita harus mempunyai keinginan dan keyakinan yang kuat, dan berusaha memaksimalkan segala upaya yang ada hubungannya dengan kegiatan organisasi. Kemudian terakhir yang ketiga ialah, memiliki keinginan untuk selalu bersikap loyal dan mempertahankannya di dalam organisasinya.

2.6 Religiusitas

Menurut (Fauzan, 2013) religiusitas adalah kepercayaan seseorang pada agamanya sendiri, keyakinan dalam kehidupan sehari-hari dan hubungannya dengan agamanya. Sedangkan menurut (Ancok, D., & Suroso, 2011) mendefinisikan religiusitas sebagai keberagaman yang artinya meliputi berbagai macam sisi atau dimensi yang tidak hanya terjadi ketika seseorang melakukan

kegiatan ritual (beribadah), tapi juga melakukan aktivitas yang didorong oleh kekuatan supranatural.

Di bidang agama, hubungan dengan perbaikan moral menjadi bahan perdebatan di kalangan ahli agama. Orang menganggap penanaman moral dan keyakinan agama sebagai hubungan yang terikat, tetapi beberapa orang mengklaim bahwa hubungan ini bersifat independen. Mereka percaya bahwa konsep moral dan agama itu terpisah (Burks & Sellani, 2007). (Burks & Sellani, 2007) tandaskan bahwa agama dapat dibagi menjadi dua kategori: keyakinan agama dan keyakinan agama. Afiliasi agama mengacu pada konsep bahwa orang adalah anggota dari suatu organisasi atau suatu kelompok agama. Kepercayaan agama contohnya ialah berupa tempat ibadah, universitas, atau lembaga lainnya. Dan komitmen beragama berdasar pada upaya ukuran derajat komitmen pribadi kepada keyakinan beragama atau gaya hidup beragama dalam organisasi keagamaan, yang dapat diukur dengan berpartisipasi di gereja / masjid, bersedekah (zakat), dan mengikuti kegiatan keagamaan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Menelaah penelitian sebelumnya merupakan pekerjaan penting, karena itu perlu ditemukan dan ditentukan beberapa faktor yang dapat memengaruhi niat pelaporan seseorang. Artikel ini akan memperkenalkan hasil penelitian sebelumnya, yang telah membahas dan mempelajari beberapa faktor yang dapat memengaruhi niat pelaporan seseorang, dan penulis merangkumnya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

o.	Peneliti	Responden dan Metode Penelitian	Hasil / Kesimpulan
	Setyawati et al. (2015)	Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 58 pegawai yang bekerja di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP)	<i>Ethical climate – egoism, Ethical climate – benevolence, Komitmen Organisasi, Personal Cost</i> tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i> . Sedangkan <i>Ethical climate – principle & Keseriusan pelanggaran</i> terbukti berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i> .
	Aliyah (2015)	Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 64 pegawai tetap yang bekerja di Universitas Islam Nahdatul Ulama (UNISNU) Jepara	Sikap, Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, dan Tanggung Jawab Personal tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . Sedangkan <i>Personal Cost</i> terbukti berpengaruh negatif terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> .
	Abdullah	Pendekatan	Tingkat Keseriusan Kecurangan

	(2017)	<p>kuantitatif digunakan peneliti dengan menyebarkan kuesioner kepada 33 auditor yang bekerja di lingkungan inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan</p>	<p>dan Sikap Profesionalisme terbukti berpengaruh positif terhadap intensi auditor melakukan tindakan <i>whistleblowing</i></p> <p>Komitmen organisasi dan <i>Personal Cost</i> tidak terbukti signifikan terhadap intensi auditor melakukan tindakan <i>whistleblowing</i></p> <p>Perlindungan hukum terbukti memoderasi hubungan antara tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi auditor melakukan tindakan <i>whistleblowing</i></p> <p>Perlindungan hukum tidak terbukti memoderasi hubungan antara komitmen organisasi, <i>Personal Cost</i>, dan Sikap Profesionalisme terhadap intensi auditor melakukan tindakan <i>whistleblowing</i></p>
	Nur Faika (2017)	<p>Pendekatan kuantitatif digunakan peneliti dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 Pegawai di KPP Pratama Makassar Selatan</p>	<p><i>Personal Cost</i> terbukti berpengaruh terhadap pendeteksian <i>Fraud</i></p> <p>Efektivitas <i>Whistleblowing Systems</i> terbukti berpengaruh positif terhadap pendeteksian <i>Fraud</i></p> <p>Interaksi antara <i>Self Efficacy</i></p>

			<p>dan <i>Personal Cost</i> terbukti berpengaruh negatif terhadap Pendeteksian <i>Fraud</i></p> <p>Interaksi antara <i>Self Efficacy</i> dan Efektivitas <i>Whistleblowing System</i> terbukti berpengaruh positif terhadap Pendeteksian <i>Fraud</i>.</p>
Abdilla (2017)	<p>Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 Pegawai di Badan Pengawasan keuangan dan Pembangunan Perwakilan D. I. Yogyakarta</p>	<p>Gender tidak berpengaruh terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>.</p> <p>Religiusitas tidak berpengaruh terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>.</p> <p>Retaliasi berpengaruh negatif terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>.</p>	
Yudha (2018)	<p>Dengan menggunakan metode kuantitatif, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 70 pegawai negeri sipil yang bekerja di Pratama Kebumen di Kantor Pelayanan Pajak (KPP).</p>	<p>Komitmen organisasi tidak terbukti berpengaruh signifikan pada niat melakukan <i>whistleblowing</i>.</p> <p>Tingkat keseriusan kecurangan terbukti berpengaruh positif pada niat melakukan <i>whistleblowing</i>.</p> <p>Komitmen profesi terbukti berpengaruh positif pada niat</p>	

			<p>melakukan <i>whistleblowing</i>. Intensitas moral terbukti berpengaruh positif pada niat melakukan <i>whistleblowing</i>.</p>
--	--	--	---

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

2.8 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.8.1 Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Menurut (Janet P. Near & Miceli, 1985) anggota organisasi yang telah mengamati kesalahan atau penipuan, terutama jika kesalahan serius, orang tersebut kemungkinan besar akan melakukan *whistleblowing*. Jadi bisa kita ketahui bahwa semakin serius tindak kecurangan yang terjadi, maka akan ada banyak anggota yang akan melakukan tindakan *whistleblowing*. Karena setiap tindak kecurangan yang terjadi akan selalu merugikan keadaan organisasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah & Hasma, 2017) menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Aliyah, 2015) menunjukkan hasil yang sebaliknya, penelitian ini menjelaskan kalau tingkat keseriusan kecurangan tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Jadi berdasarkan penjelasan di atas, berikut adalah hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti:

H₁: Tingkat Keseriusan Kecurangan berpengaruh positif terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

2.8.2 Pengaruh Personal Cost terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Menurut Graham yang dikutip (Septianti, 2013) ia berpendapat bahwa personal cost yang paling dipertimbangkan adalah pembalasan oleh orang-orang dalam organisasi yang menentang laporan tersebut. Setiap orang memiliki pandangan berbeda tentang personal cost, sedangkan penjelasan (Miceli & Near, 2005) dalam (bagustianto dan nurkholis, 2015) hal-hal yang terkait dengan personal cost dapat dilacak.

Orang yang memiliki tingkat personal cost yang tinggi akan beranggapan bahwa pelaporan akan membawa akibat yang buruk. Seperti dikeluarkan dari organisasinya dan bahkan kehilangan pekerjaannya. Jadi disimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi seseorang terhadap *Personal Cost* maka semakin rendah niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Penelitian yang telah dilakukan (Aliyah, 2015) menjelaskan bahwasannya *personal cost* terbukti berpengaruh negatif pada niat melakukan *whistleblowing*. Sedangkan penjelasan Septianti (2013), Bagustianto dan Nurkholis (2015), (Akbar et al., 2016) serta (Rijadh, 2013) dijelaskannya bahwasannya personal cost tidak dapat berhasil menjadi suatu penentu niat melakukan *whistleblowing*. Jadi berdasarkan uraian di atas, berikut adalah hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti:

H₂: *Personal Cost* berpengaruh positif terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

2.8.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Komitmen organisasi merupakan kesetiaan dan harapan anggota organisasi (Hatmoko, 2006). kemudian juga menurut Hatmoko (2006) dijelaskannya orang yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi selalu melakukan yang terbaik agar memenuhi kewajibannya guna mencapai tujuan organisasi.

Orang yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi pasti mau berusaha dengan semaksimal mungkin untuk mewujudkan visi dan misi organisasinya. Maka disimpulkan juga bahwasannya seseorang yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi sudah pasti melakukan tindakan *whistleblowing*, karena tidak ingin organisasinya tidak bisa menjalankan visi dan misi yang sudah ditetapkan. Seseorang tidak akan ragu-ragu untuk melaporkan tindakan kecurangan yang terjadi di organisasinya.

Penelitian yang telah dilakukan (Setyawati et al., 2015), (Abdullah & Hasma, 2017), dan (Aliyah, 2015) menunjukkan bahwasannya komitmen organisasi tidak terbukti berpengaruh pada niat melakukan *whistleblowing*. Jadi berdasarkan penjelasan di atas, berikut adalah hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti:

H₃: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

2.8.4 Pengaruh Religiusitas terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Menurut (Fauzan, 2013) religiusitas adalah rasa kepercayaan seseorang dalam meyakini ajaran agamanya, mengimplementasikan keimanannya dalam kehidupan sehari-hari dan bagaimana hubungannya dengan khaliknya. Seseorang yang memiliki sikap religiusitas yang tinggi pasti akan selalu menggunakan keimanan

dan agamanya sebelum melakukan tindakan atau membuat suatu keputusan. Karena agama adalah pedoman seseorang dalam melakukan suatu tindakan atau membuat keputusan yang mana dianggap baik atau benar sesuai ajaran agamanya.

Hal ini kemudian dihubungkan dengan Teori Tindakan Beralasan yang mana berhubungan dengan faktor norma subjektif, ialah menerima perilaku yang dianggap benar menurut ajaran agama. Jadi seseorang yang memiliki religiusitas yang tinggi pasti mengetahui bahwa wajib hukumnya melaporkan tindakan kecurangan, karena kecurangan merupakan suatu tindakan yang tidak baik dan tidak diajarkan oleh agama. Seseorang yang mempunyai keyakinan agama yang tinggi juga tidak takut terhadap ancaman atau akibat yang akan dihadapi karena melakukan tindakan *whistleblowing*, karena tahu bahwa Tuhan akan selalu melindunginya di manapun ia berada.

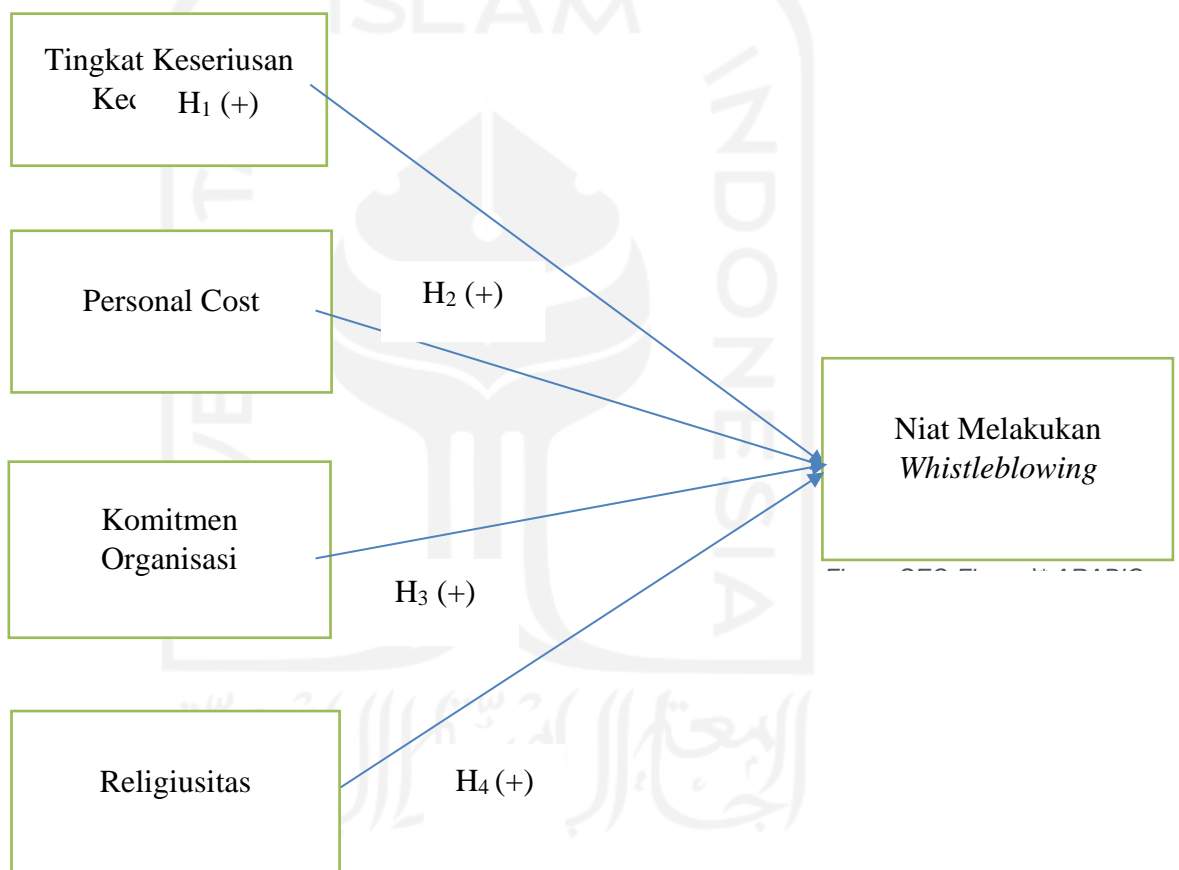
Penelitian yang telah dilakukan oleh Abdilla (2017) menunjukkan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap niat seseorang melakukan tindakan *Whistleblowing*. Sedangkan dari hasil penelitian Sikstin (2014) menunjukkan bahwa religiusitas terbukti berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Jadi berdasarkan penjelasan di atas, berikut adalah hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti:

H4: Religiusitas berpengaruh positif terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

2.9 Kerangka Pemikiran

Agar pembaca lebih mudah menemukan model penelitian yang sedang diteliti maka perlu dibentuk kerangka penelitian. Gambar di bawah ini akan memperlihatkan model kerangka penelitian yang termasuk dalam penelitian:

Gambar 2.1 Model Kerangka Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang dipilih dan akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Menurut (Sugiyono, 2010) metode survei menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian untuk melakukan penelitian pada kelompok besar dan kecil orang, tetapi data yang diteliti adalah data sampel yang diperoleh dari kelompok orang ini, sehingga dapat diketahui kejadian relatif, sebaran dan variabel, sosiologis dan psikologis. Hubungan antara. Dalam survei, informasi diperoleh dengan menggunakan kuesioner, dan data dalam kuesioner diperoleh dari populasi atau responden yang kemudian akan dijadikan sampel penelitian. Kemudian kuesioner diisi oleh seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. Peneliti tidak mengembangkan sendiri model pertanyaan dalam kuesionernya, tetapi menggunakan model yang sudah ada yang digunakan pada penelitian sebelumnya. Sesuai model penelitian yang telah ditentukan, kuesioner yang digunakan akan mengukur satu variabel dependen dan empat variabel independen. Skala yang digunakan untuk pengukuran adalah skala likert yang dinyatakan dalam interval numerik dari 1 sampai 6. Peneliti memilih skala likert karena skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, atau pendapat individu atau kelompok dari peristiwa atau fenomena sosial menurut definisi operasional yang telah ditentukannya oleh peneliti.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas induk yang bekerja di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 113 orang. Yang dimaksud dari 113 orang pegawai dinas induk disini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Sosial DIY, tidak termasuk pegawai yang bekerja di Unit Pelaksana Teknik Daerah (UPTD). Sampel adalah subkelompok dari populasi target yang direncanakan diteliti oleh peneliti untuk menggeneralisasikan tentang populasi target.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Di penelitian ini peneliti melakukan pengumpulan data menggunakan metode survei dengan instrumennya berupa kuesioner. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode convenience sampling. Dalam menggunakan metode convenience sampling maksudnya mengambil sampel yang sesuai dengan ketentuan atau persyaratan sampel dari populasi tertentu yang paling mudah dijangkau atau didapatkan. Ini berarti teknik pengumpulan sampel tidak dilakukan secara acak, tetapi mengarah kepada kantor Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. Kuesioner dilengkapi dengan petunjuk sederhana dalam pengisian kuesioner, sehingga responden dapat mengisi kuesioner dengan mudah dan dimengerti.

3.4 Definisi Pengukuran dan Variabel

3.4.1 Tingkat Keseriusan Kecurangan

(Janet P. Near & Miceli, 1985) Anggota organisasi yang telah mengamati kesalahan atau penipuan, terutama jika kesalahannya serius, kemungkinan besar akan melaporkannya. Jadi bisa kita ketahui bahwa semakin serius tindak kecurangan yang terjadi, maka akan ada banyak anggota yang akan melakukan tindakan whistleblowing. Variabel kemudian akan diukur menggunakan instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian sebelumnya ialah penelitian (Setyawati et al., 2015) yang dimodifikasi. Instrumen tersebut terdiri dari 5 butir pernyataan dan diukur dengan skala interval 6 point. Setiap responden akan diminta menjawab pertanyaan dengan interval 1-6, di mana 1 berarti sangat tidak setuju, 2 berarti tidak setuju, 3 berarti sedikit tidak setuju, 4 berarti tidak setuju, 5 berarti setuju, 6 berarti sangat setuju.

3.4.2 Personal Cost

Menurut Graham yang dikutip (Septianti, 2013) ia berpendapat bahwa personal cost yang paling dipertimbangkan adalah pembalasan oleh orang-orang dalam organisasi yang menentang laporan tersebut. Setiap orang memiliki pandangan berbeda tentang personal cost, sedangkan menurut (Miceli & Near, 2005) dalam (bagustianto dan nurkholis, 2015) hal yang berkaitan tentang keseragaman pembalasan dapat ditelusuri. Variabel kemudian akan diukur menggunakan instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian sebelumnya ialah penelitian Setyawati et al. (2015) yang dimodifikasi. Instrumen tersebut terdiri dari 5 butir pernyataan dan diukur dengan skala interval 6 point. Setiap responden akan diminta

menjawab pertanyaan dengan interval 1-6, di mana 1 berarti sangat tidak setuju, 2 berarti tidak setuju, 3 berarti sedikit tidak setuju, 4 berarti tidak setuju, 5 berarti setuju, 6 berarti sangat setuju.

3.4.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kesetiaan dan harapan anggota organisasi (Hatmoko, 2006). kemudian juga menurut Hatmoko (2006) dijelaskannya orang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan selalu melakukan yang terbaik untuk memenuhi kewajibannya guna mencapai tujuan organisasi. Variabel ini akan diukur menggunakan alat survei kuesioner yang digunakan pada penelitian sebelumnya ialah penelitian (Setyawati et al., 2015) yang dimodifikasi. Instrumen tersebut terdiri dari 5 butir pernyataan dan diukur dengan skala interval 6 point. Setiap responden akan diminta menjawab pertanyaan dengan interval 1-6, di mana 1 berarti sangat tidak setuju, 2 berarti tidak setuju, 3 berarti sedikit tidak setuju, 4 berarti tidak setuju, 5 berarti setuju, 6 berarti sangat setuju.

3.4.4 Religiusitas

Menurut (Fauzan, 2013) religiusitas adalah rasa percaya diri seseorang. Ia meyakini ajaran agamanya sendiri, mengimplementasikan keyakinannya dalam kehidupan sehari-hari, dan hubungannya dengan keyakinannya. Seseorang yang memiliki sikap religiusitas yang tinggi pasti akan selalu menggunakan keimanan dan agamanya sebelum melakukan tindakan atau membuat suatu keputusan. Karena agama adalah pedoman seseorang dalam melakukan suatu tindakan atau membuat keputusan yang mana dianggap baik atau benar sesuai ajaran agamanya. Variabel kemudian akan diukur menggunakan instrumen kuesioner yang digunakan dalam

penelitian sebelumnya ialah penelitian Abdilla (2017) yang dimodifikasi. Instrumen tersebut terdiri dari 5 butir pernyataan dan diukur dengan skala interval 6 point. Setiap responden akan diminta menjawab pertanyaan dengan interval 1-6, di mana 1 berarti sangat tidak setuju, 2 berarti tidak setuju, 3 berarti sedikit tidak setuju, 4 berarti tidak setuju, 5 berarti setuju, 6 berarti sangat setuju.

3.4.5 Niat Melakukan *Whistleblowing*

(Bouville, 2008) *whistleblowing* didefinisikan sebagai seorang pelapor (atau mantan karyawan) yang mengungkapkan kepada manajemen senior / manajemen senior (pelaporan internal) atau otoritas / departemen eksternal organisasi dan publik (pelaporan eksternal) yang diyakini sebagai perilaku ilegal atau tidak etis. Banyak penelitian telah dilakukan untuk menemukan faktor-faktor yang memengaruhi pelaporan orang melalui kepentingan pelaporan sebagai proxy. Variabel ini akan diukur menggunakan alat survei kuesioner yang digunakan pada penelitian sebelumnya ialah penelitian (Setyawati et al., 2015) yang dimodifikasi. Instrumen tersebut terdiri dari 5 butir pernyataan dan diukur dengan skala interval 6 point. Setiap responden akan diminta menjawab pertanyaan dengan interval 1-6, di mana 1 berarti sangat tidak setuju, 2 berarti tidak setuju, 3 berarti sedikit tidak setuju, 4 berarti tidak setuju, 5 berarti setuju, 6 berarti sangat setuju. Jadi, semakin rendah skala maka semakin rendah pula niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

3.5 Metode Analisis Data

Dalam proses ini, penelitian ini menggunakan dua jenis analisis, yang pertama adalah analisis deskriptif, dan yang kedua adalah analisis analitik. Pertama,

melakukan analisis deskriptif untuk menganalisis berbagai teori dan metode lain yang dianggap relevan guna menemukan berbagai penjelasan atas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Kedua, menganalisis penelitian ini untuk mengetahui tingkat hubungan antara penelitian yang termasuk dalam penelitian ini dan hubungan antar variabel. Melalui pengujian statistik, analisis dilakukan dalam bentuk Simultaneous Equation Model (SEM) yang akan dilakukan dengan bantuan software smartPLS.

3.6 Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data meliputi dua jenis pengujian, ialah outer model (model pengukuran) dan inner model (model struktural). Dalam path modeling PLS terdapat dua model ialah model eksternal dan model internal. Standar pengujian diterapkan pada kedua model. Model eksternal menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, atau dapat dikatakan model eksternal mendefinisikan hubungan antara masing-masing indikator dengan variabel latennya. Melakukan pengujian model struktural untuk memeriksa hubungan antara struktur potensial (Ghozali, 2006).

3.6.1 Outer Model (Model Pengukuran)

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk menjelaskan kemampuan suatu data dalam mengukur kebenaran hasil penelitian secara jelas dan tepat dan juga membuktikan bahwa suatu data dalam hal ini adalah kuesioner valid digunakan dalam penelitian.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika setiap item pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur (Ghozali, 2006).

Pengujian validitas dilakukan dengan dua jenis pengujian ialah pengujian validitas konvergensi dan uji validitas diskriminatif. Pengujian efektivitas konvergensi dapat dipenuhi dengan beberapa persyaratan dan indikator ialah: (a) Apakah nilai beban tiap item / indikator masalah lebih besar dari 0,5; (b) Untuk setiap variabel lebih besar dari 0,5 apakah juga memiliki nilai yang diharapkan Nilai rata-rata varians (AVE). (Fornell & Larcker, 1981). Selanjutnya dalam (Fornell & Larcker, 1981) dijelaskan pula bahwa jika terdapat kondisi dan nilai loading item ternyata kurang dari 0,5 maka tindakan yang perlu dilakukan adalah menghapus item tersebut. Hal ini perlu dilakukan agar tidak memengaruhi nilai AVE.

Uji validitas diskriminan dapat dilakukan dengan melihat nilai korelasi (akar kuadrat AVE) antar variabel dalam penelitian. Jika nilai korelasi antara variabel dengan variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi antara variabel dengan variabel lain, maka uji validitas ini dapat dilakukan (Fornell & Larcker, 1981).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Dilakukan uji reliabilitas ini untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut cocok untuk pengukuran. Dapat diuji dengan melihat nilai reliabilitas komprehensif dari masing-masing variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu

(Santoso, 2000). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ (Ghozali, 2006).

3.6.2 Inner Model (Model Struktural)

3.6.2.1 Nilai R-Square

Nilai R-Square ini digunakan untuk mengetahui berapa banyak variabel independen yang memengaruhi variabel dependen.

3.6.2.2 Uji Path Coefficient

Dilakukan uji *path coefficient* untuk mengetahui apakah bentuk hubungan (positif atau negatif) sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan pada penelitian sebelumnya. (Ghozali, 2006). Pengujian dapat dilihat dengan melihat nilai original sampel.

3.6.2.3 Uji Sig *t*

Uji sig *t* digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai *t* (yang telah dihasilkan) lebih besar dari *t* tabel, maka asumsi tersebut dianggap penting. Penentuan nilai *t*-tabel akan bergantung pada nilai alpha yang ditentukan oleh peneliti sebelumnya. (Ghozali, 2006) menunjukkan bahwa nilai alpha yang dapat dipilih antara lain 10% (nilai *t* tabel 1,65), 5% (nilai *t* tabel 1,96) dan 1% (nilai *t* tabel 2,58).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini kuesioner digunakan untuk memilih metode pengumpulan data. Kemudian, dibagikan kuesioner dalam penelitian ini kepada Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 113 orang. Total kuesioner yang disebar dalam penelitian ini sebanyak 113 kuesioner, tapi hanya 100 kuesioner yang dikembalikan dan juga memenuhi / memenuhi persyaratan. Tabel 4.1 di bawah ini mencantumkan data sebaran kuesioner penelitian.

Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	113
Kuesioner yang Kembali	100
Tingkat Respon	88%
Kuesioner yang tidak memenuhi syarat	0
Kuesioner yang memenuhi syarat	100

Tabel 2 Hasil Pengumpulan Kuesioner

Sumber: Data diolah

Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat diambil dari tabel di atas adalah total kuesioner yang disebar dalam penelitian ini adalah 113 kuesioner, tapi

dikembalikan 100 kuesioner di mana sesuai untuk dianalisis, lalu tingkat tanggapan efektif adalah 88%.

4.2 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Ada dua jenis pengujian model pengukuran, ialah pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Kemudian uji validitas dibagi lagi menjadi dua macam tes, ialah uji validitas konvergensi dan uji validitas diskriminatif.

4.2.1 Pengujian Validitas

Uji validitas meliputi dua jenis tes, ialah uji validitas konvergensi dan uji validitas diskriminasi. Tabel 4.2 dan seterusnya mencantumkan uji validitas (validitas konvergensi dan validitas diskriminan) dari penelitian ini. Kemudian diikuti penjelasan lainnya pada tabel 4.3; Tabel 4.4; dan Tabel 4.5

Tabel 4.2 Nilai Loading Awal

Konstruk	Item	Nilai <i>Loading</i>
Tingkat Keseriusan Kecurangan (TKK)	TKK1	0.460
	TKK2	0.906
	TKK3	0.868
	TKK4	0.876
	TKK5	0.041
Personal Cost (PC)	PC1	0.581
	PC2	0.336
	PC3	0.888

	PC4	0.510
	PC5	0.704
Komitmen Organisasi (KO)	KO1	0.946
	KO2	0.444
	KO3	0.930
	KO4	0.114
	KO5	0.875
Religiusitas (R)	R1	0.859
	R2	0.600
	R3	0.816
	R4	0.803
	R5	0.900
Niat Melakukan Whistleblowing (NMW)	NMW1	0.938
	NMW2	0.926
	NMW3	0.920
	NMW4	0.935
	NMW5	0.900

Tabel 3 Nilai Loading Awal

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwasannya masih ada beberapa material yang nilai *loading* lebih rendah dari 0,5 ialah material TTK1 1 (nilai *loading* 0.460), TTK5 (nilai *loading* 0.041), PC2 (nilai *loading* 0.336), KO2 (nilai *loading* 0.444), dan KO4 (nilai *loading* 0.114). Oleh karena itu, agar tidak memengaruhi nilai rata-

rata varian yang diharapkan (AVE) dari variabel, peneliti harus menghapus kedua item ini. Selain itu, peneliti juga menghapus/drop beberapa item yang memengaruhi uji *discriminant validity* ialah item PC1, PC4, R2, dan R3. Pada Tabel 4.3, ditampilkan nilai *loading* akhir dari beberapa hal yang telah disebutkan tadi di drop.

Tabel 4.3 Nilai Loading Akhir

Konstruk	Item	Nilai <i>Loading</i>
Tingkat Keseriusan Kecurangan	TKK2	0.906
	TKK3	0.868
	TKK4	0.876
Personal Cost	PC3	0.888
	PC5	0.704
Komitmen Organisasi (KO)	KO1	0.946
	KO3	0.930
	KO5	0.875
Religiusitas (R)	R1	0.859
	R4	0.803
	R5	0.900
Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> (NMW)	NMW1	0.938
	NMW2	0.926
	NMW3	0.920
	NMW4	0.935
	NMW5	0.900

Tabel 4 Nilai Loading Akhir

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada Tabel 4.3 terlihat bahwasannya nilai *loading* semua item variabel pada penelitian ini sudah melebihi 0,5. Kemudian selanjutnya ditampilkan pada Tabel 4.4 yang akan menunjukkan nilai AVE masing-masing variabel penelitian.

Tabel 4.4 Nilai Average Variance Expected (AVE) akhir

Konstruk	Nilai AVE
Tingkat Keseriusan Kecurangan (TKK)	0.792
Personal Cost (PC)	0.770
Komitmen Organisasi (KO)	0.849
Religiusitas (R)	0.790
Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> (NMW)	0.854

Tabel 5 Nilai Average Variance Expected (AVE) Akhir

Sumber: Data diolah

Dapat dilihat dari Tabel 4.4 bahwa nilai AVE variabel-variabel dalam penelitian telah melebihi 0,5. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pada Tabel 4.3 juga Tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwasannya karena nilai item masing-masing variabel dan nilai AVE lebih besar dari 0,5 maka penelitian telah mencapai uji validitas konvergensi. Kemudian Tabel 4.5 akan ditampilkan, akan menunjukkan nilai korelasi antar variabel.

Tabel 4.5 Nilai Korelasi Antar Variabel

	KO	NMW	PC	R	TKK
KO	0.921	0	0	0	0
NMW	0.632	0.924	0	0	0
PC	0.838	0.695	0.878	0	0
R	0.873	0.622	0.822	0.889	0
TKK	0.820	0.695	0.843	0.692	0.890

Tabel 6 Nilai Korelasi Antar Variabel

Sumber: Data diolah

Seperti terlihat pada tabel di atas, nilai korelasi (angka tebal) masing-masing variabel dengan variabel itu sendiri memiliki nilai yang paling maksimal dibandingkan dengan nilai korelasi dengan variabel lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya penelitian sudah mencapai uji validitas diskriminan.

4.2.2 Pengujian Reliabilitas

Untuk uji reliabilitas ini diproses dengan menggunakan nilai composite reliability setiap variabel. Hasil uji reliabilitas penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Nilai Composite Reliability Setiap Variabel

Variabel	Nilai <i>Composite Reliability</i>
Tingkat Keseriusan Kecurangan (TKK)	0.920
Personal Cost (PC)	0.869
Komitmen Organisasi (KO)	0.944
Religiusitas (R)	0.918
Niat Melakukan Whistleblowing (NMW)	0.967

Tabel 7 Nilai Composite Reliability Setiap Variabel

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada Tabel 4.6 terlihat bahwasannya variabel-variabel dalam penelitian memiliki nilai reliabilitas komprehensif di atas 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya penelitian tersebut sudah mencapai uji reliabilitas atau bisa dikatakan reliabel.

4.3 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian model struktural meliputi 3 pengujian. Ketiga pengujian tersebut adalah r-squared, koefisien jalur dan uji t (tingkat kepentingan). Lakukan uji r-square untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dalam penelitian terhadap variabel dependen dalam penelitian. Sedangkan uji koefisien jalur dan uji t (signifikansi) dilakukan untuk menguji apakah hipotesis yang sudah ditetapkan terbukti dalam penelitian. Hasil uji hipotesis (uji koefisien jalur dan uji t) dan nilai r-squared ditunjukkan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Inner Model

<i>Path</i>	<i>Original Sample</i>	T-Statistik	Keterangan
KO -> NMW	-0.152	0.559	Tidak Terbukti
PC -> NMW	0.253	1.280	Tidak Terbukti
R -> NMW	0.244	1.050	Tidak Terbukti
TKK -> NMW	0.438	2.901	Terbukti Berpengaruh
Nilai R-Square Variabel NMW 0.536			

Tabel 8 Hasil Pengujian Inner Model

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada Tabel 4.7 terlihat bahwasannya nilai r-squared variabel dependen (niat melaporkan) penelitian adalah 0,536. Artinya variabel Severity of Fraud (TKK), Personal Cost (PC), Komitmen Organisasi (KO) dan Keyakinan Beragama (R) berpengaruh terhadap intensi pelaporan, ialah 53,6%. Sisanya (46,4%) akan dipengaruhi oleh variabel lain (kecuali variabel dalam penelitian ini).

Seperti dapat dilihat pada Tabel 4.7, hipotesis pertama (H1) terbukti signifikan. Hal ini dikarenakan nilai t statistik HI adalah 2.901 yang lebih besar dari 1.96 (Alpha 5%), yang bergantung pada nilai alpha yang ditentukan oleh peneliti sebelumnya (Ghozali, 2006), dan nilai *original sample* adalah 0.438. Oleh sebab itu, bisa disimpulkan bahwasannya H1 bersuara Tingkat Keseriusan Kecurangan berpengaruh positif terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* didukung bukti.

Selain itu, bisa dilihat pada Tabel 4.7 bahwasannya variabel pengeluaran pribadi terbukti tidak berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hipotesis kedua (H2) memiliki nilai t-statistik 1.280 yang lebih kecil dari 1,96 (alpha 5%), dan memiliki nilai *original sample* 0.253, sehingga belum terbukti.

Selain itu, dapat dilihat pada Tabel 4.7 bahwasannya variabel komitmen organisasi ternyata tidak berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini disebabkan nilai t-statistik hipotesis ketiga (H3) adalah 0,559 yang lebih kecil dari 1,96 (alpha 5%), dan nilai *original sample* bernilai negatif ketika nilainya -0152..

Terakhir, pada Tabel 4.7 bisa disimpulkan bahwasannya tidak ada bukti bahwa variabel keyakinan beragama berpengaruh positif terhadap niat melakukan

whistleblowing. Hipotesis keempat (H4) belum terbukti karena t statistiknya 1,050, juga kurang dari 1,96 (alpha 5%), lalu nilai *original sample* 0,244.

4.4 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

4.4.1 Tingkat Keseriusan Kecurangan Berpengaruh Positif Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Pengujian hipotesis pertama (H1) penelitian ini sudah membuktikan bahwasannya tingkat kecurangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi pelaporan. Hal ini disebabkan karena dampak fraud severity terhadap maksud pelaporan memiliki t statistik 2,901 lebih besar dari 1,96 (alpha 5%), lalu nilai sampel asli 0,438. Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan bahwasannya pembacaan H1 tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* atau didukung oleh data.

Hal ini menunjukkan bahwasannya tingkat keseriusan kecurangan dapat membuat seseorang semakin tinggi memiliki niat melakukan *whistleblowing*. (Janet P. Near & Miceli, 1985) menjelaskan bahwasannya anggota organisasi (karyawan) yang mengamati dan mengetahui kesalahan atau perilaku curang, terutama jika kesalahannya serius, lebih cenderung ingin melaporkannya. Sebab, menurutnya, jika perbuatannya salah atau fatal, perusahaan akan mengalami kerugian yang besar. Oleh karena itu, semakin serius tingkat keseriusan kecurangan, semakin banyak karyawan yang bersedia melapor. Hasil dari penelitian ini juga sama dengan hasil dari beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2017); dan Yudha (2018) juga telah membuktikan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

4.4.2 Personal Cost Berpengaruh Positif Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Pengujian hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi pelaporan. Hal ini dikarenakan nilai t-statistic komitmen organisasi terhadap dampak maksud pelaporan adalah 1.280, yang kurang dari 1.96 (alpha 5%), dan nilai sampel asli adalah 0.253. Oleh karena itu, penulis menyimpulkan bahwa membaca H2 tentang personal cost tidak berpengaruh positif pada niat melakukan *whistleblowing* dan tidak didukung oleh data.

Hal ini menunjukkan bahwa besar kecilnya Personal Cost tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Personal Cost adalah persepsi karyawan tentang risiko pembalasan atau sanksi oleh anggota Organisasi yang bisa mengurangi niat Karyawan melaporkan pelanggaran. Anggota organisasi yang dimaksud mungkin berasal dari Manajemen, atasan atau kolega. Mungkin ada beberapa pembalasan bentuk tidak berwujud, seperti Evaluasi kinerja yang tidak seimbang, hambatan kenaikan gaji, pemutusan kontrak bekerja atau pindah ke lokasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hasil dari penelitian ini sama dengan hasil dari penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Abdullah (2017) menyimpulkan bahwa Personal Cost tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

4.4.3 Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Pengujian hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi pelaporan. Ini karena organisasi menjanjikan bahwa dampak niat pelaporan memiliki statistik t 0,559, ialah kurang dari 1,96 (alfa 5%), dan nilai sampel asli adalah -0,152. Oleh karena itu, penulis dapat menyimpulkan bahwa H3 yang berbunyi “komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi pelaporan”, tidak memiliki pengaruh atau tidak didukung oleh data.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen organisasi tinggi maupun rendah tidak memengaruhi niat melakukan *whistleblowing*. (Mowday et al., 1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan partisipasi pribadi. Pada beberapa organisasi dapat dicirikan oleh tiga faktor terkait, ialah: Pertama, sangat percaya dan menerima tujuan dan nilai Organisasi; kedua, bersedia mewakili Organisasi; ketiga, kemauan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan Organisasi (loyalitas). Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasi, dan karyawan akan memiliki jiwa untuk terus mempertahankan organisasi. Berusaha untuk meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang kuat dalam mencapai tujuan organisasi (Kuryanto et al, 2008). Hasil dari penelitian ini juga sama dengan hasil dari beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aliyah (2015); dan Abdullah (2017) juga menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

4.4.4 Religiusitas Berpengaruh Positif Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Pengujian hipotesis keempat (H4) penelitian ini menunjukkan bahwa keyakinan beragama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi pemberitaan. Hal ini dikarenakan nilai t-statistik pengaruh keyakinan beragama terhadap intensi beragama sebesar 1,050 lebih kecil dari 1,96 (alpha 5%), dan nilai sampel asli 0,244. Dengan demikian, penulis dapat menyimpulkan bahwa H4 yang meyakini bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* tidak memiliki pengaruh atau tidak didukung oleh data.

Hal ini menunjukkan bahwa kuat atau lemahnya tingkat keyakinan agama pegawai dinas sosial DIY tidak memengaruhi niat melakukan *whistleblowing*. Tidak ada penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa religiusitas tidak berpengaruh pada niat melakukan *whistleblowing*. Namun, peneliti mengaitkannya dengan penelitian sebelumnya yang secara tidak langsung terkait dengan laporan tersebut. Ialah penelitian yang dilakukan oleh Abdilla (2017) yang menyimpulkan bahwa religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap niat auditor untuk melakukan *whistleblowing*.

Religiusitas dapat didefinisikan sebagai pengetahuan dan pemahaman seseorang tentang agama, seberapa kuat keyakinannya, pelaksanaan ibadah dan aturan, dan tingkat penghargaan seseorang terhadap agama yang diyakini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas tidak memengaruhi niat melakukan *whistleblowing*, ini dapat disebabkan oleh pemahaman seseorang tentang agama hanya dapat digunakan sebagai dasar dan pedoman, terutama sebagai dasar

pertimbangan pengambilan keputusan, tapi tidak dalam pengambilan keputusan akhir.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dilakukannya penelitian ini untuk menguji dan mengetahui pengaruh tingkat keseriusan kecurangan, personal cost, komitmen organisasi, religiusitas terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mana kuesioner diberikan kepada pegawai dinas induk di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah responden untuk penelitian ini berjumlah 100 orang.

Dari hasil analisis penelitian, diujinya interpretasi dan hipotesis dari hasil bagian sebelumnya, maka berikut ini adalah beberapa kesimpulan dari penelitian:

1. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan maka niat melakukan *whistleblowing* semakin tinggi.
2. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara personal cost terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Niat melakukan *whistleblowing* tidak dipengaruhi besar kecilnya personal cost.
3. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi atau rendah komitmen organisasi

pegawai di dinas sosial DIY tidak memengaruhi niat melakukan *whistleblowing*

4. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara religiusitas terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Tinggi rendahnya tingkat religiusitas pegawai dinas sosial DIY tidak memengaruhi niat melakukan *whistleblowing*.

5.2 Implikasi Penelitian

Dari penelitian yang sudah dilakukan ini, penulis mengharapkan selanjutnya ada beberapa implikasi yang bisa diberikan, ialah sebagai berikut:

1. Dari Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sebagai suatu bahan baru untuk referensi atau menjadi pandangan, utamanya untuk Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta ke depannya, Mungkin ada beberapa faktor yang bisa mereka maksimalkan untuk mendorong semua orang di organisasi selalu ada niat untuk mengambil tindakan pelaporan. Ini dilakukan karena mengingat seberapa penting *whistleblower* untuk menghilangkan juga mengungkap Tindakan-tindakan ilegal (contohnya penipuan) yang di mana selalu memungkinkan.
2. Ke depannya penelitian ini juga diharapkan bisa dijadikan sebagai suatu bahan referensi untuk peneliti-peneliti selanjutnya yang mau melakukan penelitian terkait faktor-faktor yang bisa memengaruhi seseorang terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

5.3 Keterbatasan

Penelitian ini sama dengan penelitian lain pada umumnya, dalam penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan dalam penelitiannya. Saat proses kuesioner dalam pengumpulan, penelitian ini menghadapi beberapa keterbatasan, di antaranya ialah sebagian besar hipotesis yang tidak didukung oleh data. Kemudian juga karena metode penelitian melalui penyebaran kuesioner untuk pengumpulan data, responden bisa tidak jujur dalam memberikan tanggapan atau pernyataan dalam kuesioner yang diberikan secara tidak langsung.

5.4 Saran

Dari penjelasan sebelumnya yang sudah disebutkan, di bawah ini adalah saran-saran yang peneliti selanjutnya bisa pertimbangkan ialah:

1. Untuk peneliti ke depannya yang ingin melakukan penelitian serupa, bisa meneliti dengan menggunakan contoh variabel lain yang bisa memengaruhi seseorang untuk niat melakukan *whistleblowing*. Contoh variabel yang diusulkan ialah seperti komitmen profesi dan intensitas moral.
2. Peneliti selanjutnya bisa melakukan penelitian dengan topik yang sama, tapi menggunakan metode penelitian lainnya seperti eksperimen atau menggunakan metode alternatif, semisal interview untuk memperkuat pernyataan dari responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilla. (2017). Pengaruh Gender, Religiusitas dan Retaliasi Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*.
- Abdullah, M. W., & Hasma, H. (2017). Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan Whistle-Blowing dengan Perlindungan Hukum sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan). *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*.
- Ahmad, S. A. (2011). Internal Auditors and Internal Whistleblowing Intentions: a Study of Organisational, Individual, Situational and Demographic Factors. *PhD Thesis*.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Akbar, T., Suhermita, & Yonnedi, E. (2016). Pengaruh Saluran Pelaporan Pelanggaran Dan Personal Cost Terhadap Minat Untuk Melaporkan Kecurangan Pada Pengadaan Barang / Jasa Pemerintah. *Simposium Nasional Akuntansi XIX*.
- Aliyah, S. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang memengaruhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan Whistle-Blowing. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*.
- Ancok, D., & Suroso, F. N. (2011). Psikologi Islami Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi. *Pustaka Pelajar*.
- bagustianto dan nurkholis. (2015). Faktor-faktor yang memengaruhi minat pegawai negeri sipil (PNS) untuk melakukan tindakan whistleblowing (Studi pada PNS BPK RI). *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*.
- Bagustianto, R. (2015). Faktor-faktor yang memengaruhi minat pegawai negeri

- sipil (PNS) untuk melakukan tindakan whistleblowing (Studi pada PNS BPK RI). *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*.
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2012). Faktor-Faktor Yang memengaruhi Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*.
- Bouville, M. (2008). Whistle-blowing and morality. *Journal of Business Ethics*.
<https://doi.org/10.1007/s10551-007-9529-7>
- Brennan, N., & Kelly, J. (2007). A study of whistleblowing among trainee auditors. *British Accounting Review*.
<https://doi.org/10.1016/j.bar.2006.12.002>
- Burks, B. D., & Sellani, R. J. (2007). Ethics, Religiosity, and Moral Development of Business Students. *Journal of Leadership Accountability and Ethics*.
- Fauzan. (2013). PENGARUH RELIGIUSITAS TERHADAP ETIKA BERBISNIS (Studi pada RM. Padang di Kota Malang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.9744/jmk.15.1.53-64>
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). Chapter 1. Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research. In *Reading, MA: Addison-Wesley*.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39. doi:10.2307/3151312. *Journal of Marketing Research*.
- Ghozali, I. (2006). Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. In *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Joneta, C., Anugerah, R., & Susilatri, S. (2016). PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL DAN PERTIMBANGAN ETIS TERHADAP INTENSI MELAKUKAN WHISTLEBLOWING: LOCUS OF CONTROL SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A. (2014). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG memengaruhi WHISTLEBLOWING (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. In *Journal of Business Ethics*.
<https://doi.org/10.1007/s10551-005-0849-1>
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (2005). Standing Up or Standing By: What Predicts Blowing the Whistle on Organizational Wrongdoing? In *Research in Personnel and Human Resources Management*.

[https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(05\)24003-3](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(05)24003-3)

- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1995). EFFECTIVE-WHISTLE BLOWING. *Academy of Management Review*.
<https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080334>
- Near, Janet P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*.
<https://doi.org/10.1007/BF00382668>
- Rijadh. (2013). the Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants ' Whistle-Blowing. *Economy and Business*.
- Santoso, Singgih. 2000. Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Septianti, W. (2013). Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional, Dan Demografis Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal. *Simposium Nasional Akuntansi XVI*.
- Setyawati, I., Ardiyani, K., & Sutrisno, C. R. (2015). Faktor-Faktor Yang memengaruhi Niat untuk Melakukan Whistleblowing Internal (The Factors Influencing Internal Whistleblowing Intentions). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Kuantitatif Dan RND. In *Metode Penelitian Kuantitatif Kuantitatif Dan RND*.
- Susmanschi, G. (2012). Internal audit and corporate governance in time of economic crisis. *Journal of Applied Economic Sciences*.
- Sweeney, P. (2008). Hotlines helpful for blowing the whistle. *Financial Executive*.
- Transparency International. (2016). Índice de Percepción de la Corrupción 2015. *Índice de Percepción de La Corrupción 2015*.
- Vitell, S. J., Singh, J. J., & Paolillo, J. G. P. (2007). Consumers' ethical beliefs: The roles of money, religiosity and attitude toward business. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9212-4>
- Yudha. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Komitmen Profesi, dan Intensitas Moral terhadap Niat Melakukan Whistle-blowing.



LAMPIRAN



Lampiran 1. Surat Pernyataan Selesai Penelitian



PEMERINTAH DAERAH DAERAH Istimewa
DINAS SOSIAL

بمحافظة يوجيكرتا

Alamat : Jl. Janti, Banguntapan, Telp. (02

ISTIMEWA YOGYAKARTA

0274) 514932,563510

YOGYAKARTA



Yogyakarta, 7 Oktober 2020

Nomor .. 070 / 08931

Kepada

Lampiran ..

Y Dekan Fakultas Bisnis dan
th Ekonomi I

Sifat .. Biasa

Akutansi Universitas Islam
Indonesia

Perihal .. Pemberitahuan Selesai
Pengisian
Kuesioner

Di

YOGYAKARTA

Menanggapi Surat dari Universitas Islam Indonesia Fakultas
Bisnis dan

Ekonomi Akutansi Perihal Permohonan Pengisian Kuesioner
dengan Judu! Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan , Personal
Cost, Komitmen Ornanisasi, dan Religiusitas terhadap Niat
Melakukan Whistleblowing dengan ini kami beritahukan bahwa:

Nama: Brian Junio Hartono

NIM: 14312509

Lokasi: Dinas Sosial DIY

Telah selesai melaksanakan pengisian kuesioner di Dinas Sosial
Daerah Istimewa Yogyakarta pada Tanggal 7 Oktober 2020.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih



99203 1 002

Lampiran 2. Surat Permohonan dan Kuesioner

Hal: Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program Strata Satu (S1) Universitas Islam Indonesia, saya :

Nama : Brian Junio Hartono

NIM : 14312509

Fakultas/Jurusan : Bisnis dan Ekonomika/Akuntansi

bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, Komitmen Organisasi, dan Religiusitas terhadap Niat Melakukan Whistleblowing”.

Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuesioner ini secara lengkap dan sebelumnya saya mohon maaf telah mengganggu waktu bekerja Bapak/Ibu/Sdr/i. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak akan digunakan sebagai penilaian kinerja di tempat Bapak/Ibu/Sdr/i bekerja, sehingga kerahasiaannya akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i meluangkan waktu untuk mengisi dan menjawab semua pernyataan dalam survei ini, saya sampaikan terima kasih.

Dosen Pembimbing

(Dra. Marfuah, M.Si., Ak., CA)

Hormat saya,

Peneliti

(Brian Junio Hartono)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

(boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Umur : 20-30 tahun
 31-40 >40

Riwayat Pendidikan :

D3 S1
 S2
 S3 Lain-lain

PETUNJUK UMUM PENGISIAN KUESIONER

Di bawah ini adalah pernyataan yang mewakili pendapat umum terkait dengan Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, Komitmen Organisasi, dan Religiusitas terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. Dimohon untuk membaca setiap pernyataan secara hati-hati dan menjawab dengan lengkap semua pernyataan. Tidak ada pernyataan yang benar atau salah. Kami ingin mengetahui seberapa jauh Bapak/Ibu/Sdr/I setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.

DAFTAR PERNYATAAN

BAGIAN 1. TINGKAT KESERIOUSAN KECURANGAN

PETUNJUK: Berilah tanda silang (X) untuk pernyataan yang menurut Anda paling sesuai. Skor untuk menanggapi setiap pernyataan berupa skala, 1=Sangat Tidak Setuju s/d 6=Sangat Setuju. Semakin tinggi skor yang Anda pilih, semakin Anda setuju dengan pernyataan tersebut.

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	6
1	Saya akan melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh rekan kerja saya apabila jumlahnya material.						
2	Saya akan melaporkan tindakan yang dilakukan pimpinan perusahaan saya yang membuat perusahaan palsu, yang ditujukan untuk melakukan tindakan kecurangan.						
3	Saya akan melaporkan rekan kerja yang melakukan pencurian uang perusahaan, walaupun jumlahnya kecil/tidak material.						
4	Saya akan melaporkan orang yang telah melakukan penipuan kepada seseorang guna untuk mendapatkan keuntungan pribadi (bagi si pelaku penipuan).						
5	Saya tidak akan melaporkan rekan kerja saya yang melakukan pencurian aset perusahaan, karena jumlahnya tidak material.						

BAGIAN 2. PERSONAL COST

PETUNJUK: Berilah tanda silang (X) untuk pernyataan yang menurut Anda paling sesuai. Skor untuk menanggapi setiap pernyataan berupa skala, 1=Sangat Tidak

Setuju s/d 6=Sangat Setuju. Semakin tinggi skor yang Anda pilih, semakin Anda setuju dengan pernyataan tersebut.

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	6
1	Saya tidak akan melaporkan kecurangan dilingkungan tempat instansi saya bekerja karena saya takut mendapat retaliasi.						
2	Saya lebih memilih gaji saya ditunda daripada saya harus turun jabatan atas tindakan whistleblowing saya.						
3	Saya akan mendeteksi kecurangan di instansi saya bekerja meskipun yang melakukan adalah atasan saya.						
4	Saya lebih takut dimusuhi teman kerja saya daripada saya harus dimutasi atas tindakan pelaporan saya.						
5	Dibalik tindakan pelaporan apapun, terdapat banyak bentuk intimidasi.						

BAGIAN 3. KOMITMEN ORGANISASI

PETUNJUK: Berilah tanda silang (X) untuk pernyataan yang menurut Anda paling sesuai. Skor untuk menanggapi setiap pernyataan berupa skala, 1=Sangat Tidak Setuju s/d 6=Sangat Setuju. Semakin tinggi skor yang Anda pilih, semakin Anda setuju dengan pernyataan tersebut.

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	6
1	Saya siap bekerja keras dalam membantu organisasi ini mencapai keberhasilan.						

2	Saya bersedia menerima apapun tugas demi memastikan bahwa saya akan terus bekerja di tempat ini.						
3	Saya bangga untuk menceritakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini.						
4	Saya sangat prihatin tentang nasib organisasi ini.						
5	Saya sangat senang karena telah memilih organisasi ini dibandingkan organisasi yang lain sewaktu membuat pilihan untuk bekerja.						

BAGIAN 4. RELIGIUSITAS

PETUNJUK: Berilah tanda silang (X) untuk pernyataan yang menurut Anda paling sesuai. Skor untuk menanggapi setiap pernyataan berupa skala, 1=Sangat Tidak Setuju s/d 6=Sangat Setuju. Semakin tinggi skor yang Anda pilih, semakin Anda setuju dengan pernyataan tersebut.

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	6
1	Saya sering hadir atau terlibat dalam kegiatan keagamaan.						
2	Saya mempunyai keyakinan bahwa agama adalah sumber dari segala hukum.						
3	Bagi saya nilai keagamaan lebih penting dibandingkan dengan nilai materi.						

4	Negara ini akan menjadi lebih baik bila masyarakatnya lebih mengutamakan kehidupan beragamanya.						
5	Saya termasuk orang yang berusaha untuk selalu menjalankan kewajiban-kewajiban beragama.						

BAGIAN 5. NIAT MELAKUKAN WHISTLEBLOWING

PETUNJUK: Berilah tanda silang (X) untuk pernyataan yang menurut Anda paling sesuai. Skor untuk menanggapi setiap pernyataan berupa skala, 1=Sangat Tidak Setuju s/d 6=Sangat Setuju. Semakin tinggi skor yang Anda pilih, semakin Anda setuju dengan pernyataan tersebut.

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	6
1	Jika saya mengetahui adanya <i>fraud</i> atau korupsi yang terjadi di Instansi, saya akan berminat untuk melakukan tindakan <i>Whistleblowing</i> .						
2	Saya akan mencoba melakukan tindakan <i>Whistleblowing</i> jika saya mengetahui adanya <i>fraud</i> atau korupsi yang terjadi di Instansi.						
3	Saya berencana melakukan tindakan <i>Whistleblowing</i> untuk mengungkapkan <i>fraud</i> atau korupsi yang terjadi di Instansi apabila saya mengetahuinya.						
4	Jika saya mengetahui adanya <i>fraud</i> atau korupsi yang terjadi di Instansi, saya akan berusaha keras melakukan tindakan <i>Whistleblowing</i> .						

5	Saya akan melaporkan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh pihak yang telah menjadi target internal.						
---	---	--	--	--	--	--	--



Lampiran 3. Tanda Tangan Surat Permohonan Kuesioner

Hal: Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program Strata Satu (S1) Universitas Islam Indonesia, saya :

Nama: Brian Junio Hartono

NIM: 14312509

Fakultas/Jurusan: Bisnis dan Ekonomika/Akuntansi

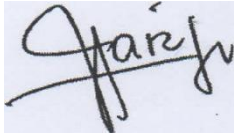
bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, Komitmen Organisasi, dan Religiusitas terhadap Niat Melakukan Whistleblowing".

Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuesioner ini secara lengkap dan sebelumnya saya mohon maaf telah mengganggu waktu bekerja Bapak/Ibu/Sdr/i. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak akan digunakan sebagai penilaian kinerja di tempat Bapak/Ibu/Sdr/i bekerja, sehingga kerahasiaannya akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i meluangkan waktu untuk mengisi dan menjawab semua pernyataan dalam

survei ini, saya sampaikan terima kasih.

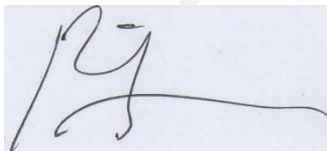
Dosen Pembimbing



(Dra. Marfuah, M.Si., Ak., CA)

Hormat saya,

Peneliti



(Brian Junio Hartono)

