

**PENGARUH TINGKAT KESERIOUSAN KECURANGAN,
RETALIASI, KEADILAN PROSEDURAL, DAN
KEPERCAYAAN PADA ORGANISASI TERHADAP NIAT
MENJADI *WHISTLEBLOWER***

(Studi Empiris Pada Pegawai Kantor Wilayah DJP Jakarta Pusat)

SKRIPSI



Disusun oleh:

Nama : Dewi Maulidya

Nomor Mahasiswa : 17312338

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

**PENGARUH TINGKAT KESERiusAN KECURANGAN, RETALIASI,
KeadILAN PROSEDURAL, DAN KEPERCAYAAN PADA ORGANISASI
TERHADAP NIAT MENJADI WHISTLEBLOWER**

(Studi Empiris Pada Pegawai Kantor Wilayah DJP Jakarta Pusat)

SKRIPSI



Disusun oleh:

Nama : Dewi Maulidya

Nomor Mahasiswa : 17312338

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

**PENGARUH TINGKAT KESERiusAN KECURANGAN, RETALIASI,
KeadILAN PROSEDURAL, DAN KEPERCAYAAN PADA ORGANISASI
TERHADAP NIAT MENJADI *WHISTLEBLOWER***

(Studi Empiris Pada Pegawai Kantor Wilayah DJP Jakarta Pusat)

SKRIPSI

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

Disusun oleh:

Nama : Dewi Maulidya

Nomor Mahasiswa : 17312338

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/sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 10 Maret 2021

Penulis,



Dewi Maulidya

**PENGARUH TINGKAT KESERiusAN KECURANGAN, RETALIASI,
KeadILAN PROSEDURAL, DAN KEPERCAYAAN PADA ORGANISASI
TERHADAP NIAT MENJADI *WHISTLEBLOWER***

(Studi Empiris Pada Pegawai Kantor Wilayah DJP Jakarta Pusat)

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Nama : Dewi Maulidya

Nomor Mahasiswa : 17312338

Telah disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 10 Maret 2021

Dosen Pembimbing,



Ataina Hidayati, Dra, Ak, M.Si, PhD

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Retaliasi, Keadilan Prosedural, dan Kepercayaan pada Organisasi terhadap Niat Menjadi Whistleblower

Disusun oleh : DEWI MAULIDYA

Nomor Mahasiswa : 17312338

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Selasa, 06 April 2021

Penguji/Pembimbing Skripsi : Ataina Hidayati, Dra., M.Si., Ak., CA., Ph.D

Penguji : Marfuah, Dra., M.Si



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Prof. Jaka Sriyana, Dr., M.Si

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat, hidayat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing manusia dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan yang berdasarkan pada iman untuk melihat kebesaran Allah SWT.

Penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Retaliasi, Keadilan Prosedural, dan Kepercayaan pada Organisasi terhadap Niat Menjadi Whistleblower”** disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Program Strata-1 (S1) pada program studi Akuntansi di Fakultas Bisnis dan Ekonomika (FBE) Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi masih jauh dari kata sempurna dan tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, yang selalu melindungi, memberikan kemudahan, kelancaran, ilmu, pemahaman, dan nikmat serta karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Nabi Muhammad SAW, yang memberikan banyak ilmu dan ajaran untuk memahami kehidupan. Sungguh penulis menjadi orang yang beruntung menjadi salah satu dari keturunan beliau.

3. Kedua orang tua penulis, Papah dan Mimi, Isa Anshori (Alm) dan Tintin Runtini yang selalu mendukung penulis baik yang bersifat material maupun non-material. Beliau yang selalu mengajarkan untuk tetap semangat dalam menyelesaikan tugas yang penulis emban. Terima kasih atas do'a, kasih sayang, serta bimbingannya. Semoga penelitian ini dapat menjadi mahakarya yang dapat dipersembahkan untuk Papah dan Mimi. Dan segala bantuan yang diberikan dengan penuh cinta dan belas kasih tanpa mengharapkan imbalan.
4. Ibu Ataina Hidayati, Dra, Ak, M.Si, PhD selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan ilmu serta pembelajaran hidup kepada penulis, yang selalu memberikan waktu untuk memberikan bimbingan dan saran yang bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini sehingga menjadi lebih baik dan lebih baik lagi.
5. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., PhD selaku rektor Universitas Islam Indonesia beserta segenap pimpinan Universitas.
6. Bapak Jaka Sriyana., S.E., M.Si., PhD selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
7. Bapak Mahmudi, S.E., M.Si., selaku Kepala Prodi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
8. Segenap jajaran staf pengajar Prodi Akuntansi beserta Keluarga Besar Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah banyak memberikan ilmu baik akademis maupun makna kehidupan serta keagamaan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
9. Kepada kakak penulis, Taufik Hidayatullah, Widya Astuti, dan Faisal Anshori. Dan juga kaka ipar penulis, Eko Prasetyo Widodo, yang senantiasa memberikan dukungan, do'a, saran, dan juga bimbingan untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan selama masa studi penulis.
10. Farokhatul Faikha selaku sahabat dan teman penulis. Terima kasih atas dukungan dan selalu bersedia untuk dijadikan tempat bercerita dan

meminta saran bagi penulis selama ini. Semoga pertemanan ini bisa terjalin selamanya. Sukses selalu untuk kita.

11. Anisa, Desty, Sustina Intan, dan Marisa. Terima kasih telah menjadi teman, saudara, dan sahabat bagi penulis selama perkuliahan dari awal hingga sekarang. Terima kasih sudah mau menjadi keluarga kedua bagi penulis selama masa studi di Yogyakarta. Semoga kita selalu menjadi teman dan sahabat baik, dan semoga Allah melimpahkan berkah untuk kita semua. Sukses selalu gais.
12. Teman-teman SMA khususnya IPA 7, yang membantu menyelesaikan skripsi penulis selama penyusunan skripsi, terima kasih banyak atas bantuan dan do'anya. Sukses selalu teman.
13. Seluruh teman-teman penulis dari masa ospek hingga sekarang, teman-teman KOPMA FBE UII, dan teman-teman magang Brevet AB, terima kasih sudah membantu penulis selama masa perkuliahan, mohon maaf tidak bisa disebutkan satu per satu, terima kasih banyak dan sukses selalu.
14. Kepada pegawai pajak Kantor Wilayah Direktorat Jendral Pajak Jakarta Pusat, selaku responden dan yang mengurus perizinan dan penyebaran kuesioner, terima kasih telah meluangkan waktu dan bersedia untuk membantu peneliti dalam pengumpulan data.
15. Seluruh pihak yang membantu penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-satu.

Akhirnya kepada semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu, penulis mengucapkan terima kasih banyak yang sebesar-besarnya. Semoga Allah melimpahkan karunia, rahmat, dan hidayah-Nya bagi Bapak, Ibu, dan Saudara/I yang telah membantu penulis dalam segala hal. Dalam hal ini, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena itu penulis membutuhkan kritik dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 2021

Penulis,

(Dewi Maulidya)



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Pembahasan	9
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Niat Menjadi <i>Whistleblower</i>	13
2.1.2 Definisi Whistleblowing dan Whistleblower	14
2.1.3 Tingkat Keseriusan Kecurangan	18
2.1.4 Retaliasi.....	19
2.1.5 Keadilan Prosedural	20
2.1.6 Kepercayaan pada Organisasi	21

2.2	Review Kajian Terdahulu.....	22
2.3	Hipotesis.....	28
2.4	Model Penelitian.....	32
BAB III		33
METODE PENELITIAN.....		33
3.1	Populasi dan Sampel	33
3.2	Metode Pengumpulan Data	33
3.3	Definisi Operasional Variabel	34
3.4	Metode Analisis Data	37
3.4.1.	Uji Kualitas Data.....	37
3.4.2.	Uji Asumsi Klasik.....	38
3.4.3.	Uji Hipotesis	39
BAB IV		41
ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN.....		41
4.1.	Deskripsi Objek Penelitian.....	41
4.2.	Karakteristik Responden	42
4.2.1.	Jenis Kelamin Responden	42
4.2.2.	Usia Responden.....	42
4.2.3.	Masa Waktu Bekerja Responden	43
4.2.4.	Pendidikan Terakhir Responden	43
4.3.	Analisis Statistik Deskriptif.....	44
4.4.	Uji Kualitas Data	47
4.4.1.	Uji Validitas	47
4.4.2.	Uji Reliabilitas	49
4.5.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	50
4.5.1.	Uji Normalitas.....	50
4.5.2.	Uji Multikolinearitas	51
4.5.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	52
4.6.	Uji Hipotesis.....	53
4.6.1.	Analisis Regresi Linier Berganda	53
4.6.2.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	55

4.6.3. Uji Sig-t.....	55
4.7. Pembahasan.....	57
4.7.1. Pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat menjadi <i>whistleblower</i>	57
4.7.2. Pengaruh retaliasi terhadap niat menjadi <i>whistleblower</i>	58
4.7.3. Pengaruh keadilan prosedural terhadap niat menjadi <i>whistleblower</i> 59	
4.7.4. Pengaruh kepercayaan pada organisasi terhadap niat menjadi <i>whistleblower</i>	60
BAB V.....	61
PENUTUP.....	61
5.1. Simpulan.....	61
5.2. Implikasi Penelitian.....	61
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	62
5.4. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN.....	71



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 4. 1 Jumlah Kuesioner.....	41
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4. 4 Data Responden Berdasarkan Masa Waktu Bekerja.....	43
Tabel 4. 5 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif	44
Tabel 4.7 Kategori Skor Variabel.....	46
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas.....	47
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas	51
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	52
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	55
Tabel 4. 15 Hasil Uji t.....	56



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	32
---------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1- Izin Penelitian.....	72
Lampiran 2 - Data Kuesioner.....	75
Lampiran 3 - Karakteristik Responden	83
Lampiran 4 - Data Hasil Responden	88
Lampiran 5 - Analisis Statistik Deskriptif	106
Lampiran 6 - Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	107
Lampiran 7 - Uji Asumsi Klasik.....	113
Lampiran 8 - Uji Hipotesis.....	115



ABSTRACT

This purpose of this research are to analyze the effect of the level of seriousness of cheating, retaliation, procedural justice, and trust in the organization to the intention to become a whistleblower. The population in this study were employees at the Regional Office (KanWil) of Directorate General of Taxes (DJP) Central Jakarta. The data collected were 78 from employees who worked at KanWil DJP Central Jakarta as respondents. This study uses primary data to measure the variables obtained by distributing questionnaires. The method of data analysis uses linear multiple regression with the IBM SPSS 23. The result of this study showed that the level of seriousness of cheating, retaliation, and procedural justice have a positive significant effect on the intention to become a whistleblower. Meanwhile, trust in the organization has a positive effect but not significant, which means that it doesn't affect to the intention to become a whistleblower.

Keywords : *The Level of Seriousness of Cheating, Retaliation, Procedural Justice, Trust in The Organization, Intent to Conduct Whistleblower.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat keseriusan kecurangan, retaliasi, keadilan prosedural, dan kepercayaan pada organisasi terhadap niat menjadi *whistleblower*. Populasi penelitian ini adalah pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jendral Pajak (DJP) Jakarta Pusat. Data yang terkumpul sebanyak 78 pegawai yang bekerja di KanWil DJP Jakarta Pusat yang dijadikan sebagai responden. Penelitian ini menggunakan data primer untuk mengukur variabel yang didapat melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan, retaliasi, dan keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap niat pegawai menjadi *whistleblower*. Sedangkan untuk kepercayaan pada organisasi memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan yang artinya tidak berpengaruh terhadap niat menjadi *whistleblower*.

Kata Kunci : Tingkat Keseriusan Kecurangan, Retaliasi, Keadilan Prosedural, Kepercayaan pada Organisasi, Niat Menjadi *whistleblower*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam hal korupsi, Indonesia masih tergolong sebagai Negara terkorup dengan peringkat tertinggi pada kasus kecurangan, khususnya pada pencatatan akuntansi (Ugaz, 2015). Kecurangan yang terjadi di Indonesia terdapat pada lingkup pemerintahan maupun swasta. Kecurangan yang terjadi juga disebabkan oleh kasus-kasus korupsi pada pemerintah pusat salah satunya pada bidang perpajakan yang berada dibawah naungan Direktorat Jendral Pajak Kementerian Keuangan. Oleh karena itu, kecurangan yang masih sering terjadi mengakibatkan skor Indonesia sebesar 36,6 dan membuat Indonesia berada pada peringkat 88 dari 168 negara yang telah dinilai. Data tersebut didapat dari laporan *Transparency International* (TI) dalam hitungan *Corruption Perception Index* (CPI) 2018. Perhitungan skor CPI sendiri memiliki rentan dari 0 – 100, skor ‘0’ memiliki arti Negara yang dinilai tingkat korupsinya tinggi, sedangkan untuk skor ‘100’ memiliki arti yaitu Negara yang dinilai bersih dari korupsi (Wakanno, 2020) .

Banyaknya kasus korupsi yang melibatkan pegawai perpajakan merupakan fenomena yang mengakibatkan semakin melemahnya citra perpajakan dimata masyarakat. Salah satu kasus korupsi yang dilakukan oleh pegawai pajak yang dilakukan oleh Gayus Tambunan yang merupakan aparatur sipil negara yang bertugas di Dirjen Pajak. Kasus korupsi yang dilakukan oleh Gayus yaitu menerima suap senilai Rp 925 juta dari PT Metropolitan Retailmat mengenai keberatan pembayaran pajak yang dikenakan untuk perusahaan tersebut. Kasus korupsi ini dilakukan melalui konsultannya yaitu Roberto Santonius (Lumbanrau, 2016). Selain kasus yang dilakukan oleh Gayus, kasus lain dilakukan oleh seorang PNS yang bertugas di KPP Penanaman Modal Asing Enam yaitu Dhana Widyatmika. Dhana

terbukti telah menerima suap dari PT Mutiara Virgo atas pengurusan kekurangan bayar pajak. Dari kasus tersebut Dhana mendapatkan hukuman 14 tahun penjara (Lumbanrau, 2016).

Banyaknya kasus korupsi yang terjadi di Indonesia mengharuskan pemerintah untuk melakukan upaya dalam rangka mengurangi kasus korupsi yang terjadi dan membuat peringkat Negara terkorup yang dimiliki Indonesia menurun. Upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah untuk memberantas kasus korupsi yang memiliki skala yang luas dan canggih, pemerintah harus memikirkan beberapa cara yang mungkin digunakan selain cara konvensional. Cara yang mungkin saja dapat diterapkan oleh pemerintah yaitu dengan adanya *whistleblower*. Dengan adanya orang yang akan mengungkapkan suatu kecurangan maka dapat menurunkan tingkat kecurangan yang mungkin saja terjadi jadi lebih rendah dan lebih mudah untuk diungkapkan (Permana et al., 2017). Diungkapkan oleh Komariah E Supardjaja dalam Nixon et al. (2013) bahwa seseorang yang berani melaporkan suatu tindakan kecurangan dan memiliki akses untuk melaporkan suatu tindak kecurangan yang terjadi di tempat ia bekerja itu adalah *whistleblower*. *Whistleblower* sendiri memiliki peran yang sangat penting dalam pengungkapan suatu tindak pidana korupsi (Vivi, 2013).

Menurut *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) dalam studinya menjelaskan bahwa keefektifan pengungkapan kecurangan akan lebih mudah jika dilakukan oleh orang dalam yang melakukan pelaporan (*whistleblower*). Hal tersebut bermanfaat dalam pendeteksian awal mengenai adanya suatu tindakan kecurangan. Dalam studi tersebut, melaporkan pada *Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse* bahwa *whistleblowing* merupakan salah satu cara untuk mendeteksi adanya kecurangan pada awal penyelidikan yang paling sering ditemukan (Association of Certified Fraud Examiners, 2014). Dalam studinya juga dibahas bahwa tingkat resiko yang akan didapatkan oleh seorang *whistleblower* sangat tinggi, namun sangat penting juga bagi pegawai untuk melaporkan suatu tindakan kecurangan. Karena suatu tindak kecurangan

dapat berdampak buruk bagi suatu organisasi itu sendiri. Dan salah satu alasan seorang pegawai dalam melaporkan tindak kecurangan yang terjadi pada organisasi ia bekerja karena tidak ingin organisasi tersebut menjadi buruk.

Dalam penelitiannya, ACFE menjelaskan bahwa dari seluruh *fraud* yang teridentifikasi, 42,2% cara yang paling efektif untuk mendeteksi adanya *fraud* adalah dengan cara adanya laporan pengaduan (*tips*) dari 12 cara yang juga dijelaskan dalam penelitiannya. Dan 49% karyawan organisasi memberikan informasi mengenai adanya dugaan *fraud* yang terjadi dalam organisasi. Studi lain yang dilakukan oleh *Institute of Business Ethics* menjelaskan bahwa lebih dari separuhnya yaitu sebesar 52% pegawai memilih untuk diam, berdasarkan 1 dari 4 karyawan yang mengetahui adanya kecurangan yang terjadi (KNKG, 2014). Dalam sepuluh tahun terakhir, *whistleblowing* diakui sebagai sarana yang digunakan untuk menghalangi satu tindakan di negara lain. Untuk menjalankan mekanisme *whistleblowing*nya, Amerika Serikat memiliki *Sarbanes Oxley Act 2002 (SOX)*, Seifert et al. (2013) menjelaskan bahwa setiap tindakan kecurangan, setiap perusahaan harus mempunyai mekanisme yang mengatur tentang *whistleblowing*, *whistleblower*, dan juga tata cara perlindungan bagi pelapor kecurangan. Dalam mengembangkan sistem pengendalian internalnya perusahaan publik di Amerika Serikat juga diwajibkan oleh SOX untuk menggunakan sistem *whistleblowing* sebagai bagian dari pengembangan sistem pengendalian internalnya (Brennan & Kelly, 2007).

Pemerintah Indonesia juga dalam mendeteksi kecurangan yang terjadi salah satu caranya dengan menerapkan *whistleblower*. Hal tersebut sudah tertera dalam Surat Edaran Nomor 08/M.PAN-RB/06/2012 terkait tentang penerapan program pengawasan dan pemberantasan korupsi berupa laporan penyaluran dan pemantauan masyarakat atau disebut juga dengan *whistleblowing system* (Permana et al., 2017). Permana et al. (2017) melanjutkan bahwa dalam melindungi korban dan juga saksi, Indonesia telah menerbitkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang perlindungan

Saksi dan Korban, lalu diubah menjadi Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014. Dalam undang-undang tersebut menjelaskan mengenai keamanan saksi, seorang saksi mengetahui mengenai adanya kecurangan akan mendapatkan hak perlindungan atas keamanan pribadi, keluarga, dan juga harta benda yang dimilikinya. Dijelaskan juga bahwa saksi akan bebas dari ancaman terkait dengan kesaksian yang akan, sedang, atau yang telah diberikan. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban juga memberikan hak kepada saksi untuk memperoleh biaya hidup sementara hingga tempo perlindungan berakhir. Perlindungan bagi seorang saksi diperkuat dengan adanya Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perlakuan terhadap Pelapor Tindak Pidana (*whistleblower*) dan Saksi Pelaku yang Bekerja Sama.

Near dan Miceli (1985) menjelaskan bahwa seseorang yang mengungkapkan suatu tindakan yang dapat mempengaruhi perseorangan atau pun organisasi atas praktik ilegal, tidak bermoral, dan tidak sah yang dilakukan oleh seorang pegawai dibawah kendali pemberi kerja disebut *whistleblowing*. Untuk memperbaiki dan mencegah terjadinya suatu perilaku yang dapat merugikan organisasi adalah salah satu tujuan dari *whistleblowing* (Miceli et al., 2012). Pengungkapan tersebut dapat dilakukan oleh pegawai yang berada dalam organisasi tersebut maupun dari luar organisasi. Dalam penelitian ini berfokus pada pengungkapan yang dilakukan oleh anggota yang berada dalam organisasi tersebut. Menurut Rothschild dan Miethe (1999), bahwa dalam suatu organisasi *whistleblower* mendapat penolakan dari pegawai lain karena dianggap tidak loyal terhadap organisasi. Pegawai lain menganggap bahwa suatu kecurangan merupakan aib dan *whistleblower* dianggap sebagai pengkhianatan karena telah mengungkapkan kecurangan tersebut. Namun di sisi lain, tindakan yang dilakukan *whistleblower* untuk melaporkan kecurangan yang terjadi dapat menyelamatkan atas menurunnya kinerja organisasi. Tetapi melihat banyaknya resiko yang mungkin saja didapatkan oleh seorang *whistleblower* baik ancaman pribadi, keluarga, hingga pemecatan membuat pegawai enggan melaporkan kecurangan yang terjadi. Oleh karena itu, dalam mengungkapkan suatu tindak kecurangan yang

terjadi, seorang *whistleblower* membutuhkan motivasi dan keberanian yang tinggi.

Banyak faktor yang mempengaruhi niat pegawai untuk menjadi *whistleblower*. Baik berdasarkan tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi sampai dengan bagaimana organisasi tersebut menjamin keamanan bagi pegawainya. Keadilan organisasi dan kepercayaan pegawai kepada organisasi tempat mereka bekerja juga dapat mempengaruhi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing* penting dilakukan agar organisasi dapat merancang kebijakan dan sistem *whistleblowing* yang paling efektif (Bagustianto & Nurkholis, 2015).

Salah satu faktor yang mempengaruhi niat pegawai menjadi *whistleblower* adalah tingkat keseriusan kecurangan. Dimana tingkat kecurangan sendiri merupakan faktor penting apakah pegawai akan melaporkan suatu tindak kecurangan atau tidak. Kecurangan yang bersifat tidak material mungkin saja tidak akan dilaporkan. Padahal kecurangan yang dinilai tidak terlalu serius jika selalu dibiarkan akan mengakibatkan kerugian yang besar untuk organisasi itu sendiri. Keseriusan kecurangan yang dilakukan oleh seseorang akan memicu dampak buruk bagi organisasi. Kerugian yang didapatkan oleh suatu organisasi juga bergantung dengan motivasi individu untuk melakukan *whistleblowing* dalam mencegah atau menghentikan kerugian dengan dampak yang lebih besar. Penelitian mengenai *whistleblowing* berkaitan dengan tingkat keseriusan kecurangan untuk menangani pengendalian internal yang berkaitan dengan niat menjadi *whistleblower*. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat menjadi *whistleblower* Aliyah dan Marisan (2017), Sutrisni dan Coryanata (2018), Dianingsih dan Pratolo (2018), Safitri dan Silalahi (2019), Aida et al. (2019), dan Primasari dan Fidiana (2020). Namun, dari hasil penelitian tersebut hasilnya masih berbeda-beda, ada yang berpengaruh maupun tidak.

Faktor selanjutnya adalah retaliasi. Faktor ini menjelaskan bahwa setiap perilaku baik yang akan kita lakukan demi kebenaran melaporkan

tindakan kecurangan mungkin nantinya kita akan mendapat ancaman atas pelaporan tersebut. Ancaman tersebut bisa jadi berasal dari orang yang telah kita laporkan atau bahkan kepala organisasinya sendiri. Beberapa penelitian sebelumnya Aulia et al. (2019), Efendi dan Nuaraini (2019), dan (Della et al. (2020) melakukan penelitian dengan faktor retaliasi namun dengan uji hipotesis yang berbeda. Aulia et al., (2019) melakukan pengujian hipotesis berpengaruh negatif, sedangkan Efendi dan Nuaraini (2019) dan Della et al. (2020) melakukan pengujian dengan pengaruh yang positif. Dan hasil penelitian terdahulupun berbeda-beda.

Selanjutnya mengenai faktor keadilan prosedural. Dalam menghadapi masalah pekerjaan yang berkembang saat ini, penerapan keadilan prosedural pada tingkat yang lebih tinggi mampu mendorong karyawan untuk keluar dari sikap diamnya (Tangirala & Ramanujam 2008). Peneliti terdahulu yang sudah meneliti tentang keadilan prosedural (Permana et al., 2017) dan (Jaya, 2018) dan hasilnya memang menunjukkan bahwa keadilan suatu aturan dalam organisasi berpengaruh terhadap niat menjadi *whistleblower*.

Dan faktor selanjutnya adalah kepercayaan pada organisasi. Bagaimana pegawai percaya atas organisasi dan dapat secara nyaman melakukan pekerjaannya dan akan menjadi sukarela demi organisasi yang dijalankan. Berkaitan dengan faktor sebelumnya, dijelaskan oleh Aryee et al., (2002) bahwa keadilan prosedural, keadilan distributif, dan keadilan interaksional dapat mempengaruhi kepercayaan dalam suatu organisasi, karena secara khusus keadilan dalam organisasi menumbuhkan rasa kepercayaan bagi pegawainya. Untuk faktor yang satu ini sangat jarang dikaji dalam suatu penelitian. Permana et al, (2017) merupakan salah satu yang meneliti tentang kepercayaan pada organisasi berpengaruh terhadap niat menjadi *whistleblower*. Dan hasilnya pun membuktikan bahwa benar kepercayaan pada organisasi memang berpengaruh terhadap niat pegawai.

Dari faktor-faktor yang sudah dijelaskan, menghasilkan hasil yang tidak konsisten. Seperti yang telah dijelaskan diatas, ketidakkonsistenan penelitian terdahulu yang menghasilkan perbedaan itulah yang memerlukan

agar dilakukan penelitian kembali. Mengacu pada penelitian yang telah dilakukan terdahulu, masih dimungkinkan untuk meneliti variabel yang menyediakan mekanisme yang menghubungkan antara keadilan organisasi khususnya untuk keadilan prosedural dengan niat menjadi *whistleblower* dan kepercayaan terhadap organisasi, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Permana et al. (2017). Penelitian ini mencoba menggunakan kedua variabel yang sama, namun dibedakan dengan adanya tambahan variabel baru yaitu tingkat keseriusan kecurangan dan retaliasi.

Penelitian dilakukan pada Kantor Wilayah DJP Jakarta Pusat, Kantor Pelayanan Pajak sendiri telah menerapkan sistem *whistleblowing* sejak tahun 2011 yang telah diatur dalam “Peraturan Direktorat Jendar Pajak Nomor PER-22/PJ/2011 tanggal 19 Agustus 2011” yang menjelaskan tentang Kewajiban Melaporkan Pelanggaran dan Penanganan Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing*). Obyek yang akan diteliti adalah para pegawai pada Kantor Wilayah DJP di Jakarta Pusat.

Berdasar pembahasan tersebut, maka penulis mengangkat suatu penelitian yang berjudul **“PENGARUH TINGKAT KESERiusAN KECURANGAN, RETALIASI, KEADILAN PROSEDURAL, DAN KEPERCAYAAN PADA ORGANISASI TERHADAP NIAT MENJADI WHISTLEBLOWER”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat diidentifikasi beberapa rumusan masalah berikut:

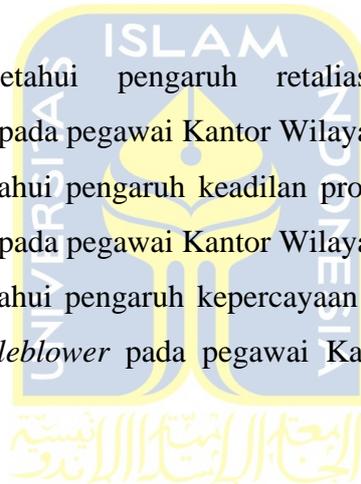
1. Apakah tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat menjadi *whistleblower* pada pegawai Kantor Wilayah DJP di Jakarta Pusat?
2. Apakah retaliasi berpengaruh terhadap niat menjadi *whistleblower* pada pegawai Kantor Wilayah DJP di Jakarta Pusat?

3. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap niat menjadi *whistleblower* pada pegawai Kantor Wilayah DJP di Jakarta Pusat?
4. Apakah kepercayaan pada organisasi berpengaruh terhadap niat menjadi *whistleblower* pada pegawai Kantor Wilayah DJP di Jakarta Pusat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dari rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat menjadi *whistleblower* pada pegawai Kantor Wilayah DJP di Jakarta Pusat
2. Untuk mengetahui pengaruh retaliasi terhadap niat menjadi *whistleblower* pada pegawai Kantor Wilayah DJP di Jakarta Pusat
3. Untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural terhadap niat menjadi *whistleblower* pada pegawai Kantor Wilayah DJP di Jakarta Pusat
4. Untuk mengetahui pengaruh kepercayaan pada organisasi terhadap niat menjadi *whistleblower* pada pegawai Kantor Wilayah DJP di Jakarta Pusat



1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur tentang tingkat keseriusan kecurangan, retaliasi, keadilan prosedural, kepercayaan pada organisasi, dan niat pegawai menjadi *whistleblower* pada organisasi sektor publik. Selain itu, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan untuk bahan referensi bagi penelitian di masa mendatang.
2. Bagi praktisi, hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan masukan organisasi publik khususnya untuk Kantor Pelayanan Pajak dalam

mewujudkan organisasi yang bersih dari kecurangan korupsi, dan juga dapat memotivasi pegawai dalam menindak lanjuti tindakan kecurangan dengan cara melaporkan sebagai langkah awal dalam mendeteksi kecurangan yang mungkin terjadi di suatu organisasi dengan memperhatikan tingkat keseriusan kecurangan, retaliasi, keadilan prosedural, dan kepercayaan pada organisasi terhadap niat pegawai untuk menjadi *whistleblower*.

1.5 Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan penelitian ini akan dijelaskan seperti berikut ini. Penelitian terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu BAB I sampai dengan BAB V.

BAB I : Pendahuluan

Bab ini terdiri dari pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang dari penelitian, perumusan masalah, tujuan serta manfaat dari penelitian ini, dan juga sistematika penulisannya.

BAB II : Kajian Teori

Bab ini menjelaskan tinjauan pustaka yang dijabarkan terlebih dahulu melalui telaah teori yang digambarkan dalam penelitian ini, telaah penelitian sebelumnya, dan hipotesis-hipotesis yang diuraikan kemudian dalam kerangka teoritis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini mendeskripsikan tentang metodologi penelitian seperti penentuan populasi dan sampel, variabel-variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, instrumen dalam penelitian, dimana lokasi dan waktu yang digunakan dalam penelitian, prosedur yang digunakan dalam pengumpulan data, dan juga metode-metode dalam rangka analisis data.

BAB IV : Analisis Data dan Hasil Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang analisis data yang berdasarkan analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, dan juga masing-masing hipotesis dan juga pembahasannya.

BAB V : Penutup

Bab ini berisikan kesimpulan yang menjabarkan intisari utama dari penelitian secara menyeluruh dan juga implikasi dan saran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Prosocial Organizational Behavior Theory

Prosocial organizational behaviour theory (teori perilaku prososial) adalah perilaku yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi yang dilakukan oleh anggota dalam suatu organisasi (Brief & Motowidlo, 1986). Karena *whistleblowing* merupakan tingkah laku profesional yang dilakukan oleh pegawai, maka teori ini memperkuat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* yang berfungsi untuk memberikan manfaat bagi organisasi dan juga manfaat bagi pengungkapnya itu sendiri (Marliza, 2018).

Seorang *whistleblower* terdorong untuk melaporkan dugaan pelanggaran kepada pihak internal berdasarkan persepsi mengenai jenis pelanggaran yang terjadi, apakah pelanggaran tersebut relatif serius atau tidak dan juga dampak kerugian yang ditimbulkan akan mempengaruhi dirinya atau organisasi (Mohd Noor & Mansor, 2019; Near & Miceli, 2016). Dari penjelasan tersebut, hubungan antara *prosocial organizational behavior theory* dengan tingkat keseriusan kecurangan adalah jika tingkat kecurangan semakin materialitas maka akan semakin tinggi konsekuensi yang didapatkan. Konsekuensi tersebut berupa kerugian dan juga dapat membahayakan berbagai pihak. Sehingga dalam melakukan *whistleblowing* salah satu faktor pemicunya adalah tingkat pelanggaran (Wakerkwa et al., 2018).

Intensitas moral merupakan suatu perilaku yang akan dilakukan oleh seorang individu, dimana baik dan buruknya dinilai berdasarkan pemikiran individu masing-masing (Setiawati, 2016). Maka dari itu, ketika intensi untuk melakukan *whistleblowing* meningkat, maka orang tersebut memiliki intensitas moral yang tinggi. Ketika seseorang memiliki intensitas moral yang

tinggi, maka ia memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi untuk melaporkan suatu tindakan kecurangan, dan juga sebaliknya, ketika intensitas moral seseorang rendah, maka ia tidak akan melaporkan suatu tindak kecurangan, karena tidak memiliki rasa tanggung jawab (Nur & Hamid, 2018).

Whistleblowing merupakan suatu tindakan yang memiliki manfaat untuk melindungi organisasi, memberantas korupsi, menimbulkan efek jera, dan menumbuhkan budaya antikorupsi yang menghasilkan manfaat pribadi seperti reputasi, *reward*, dan sebagainya. Oleh karena itu, untuk menjadi *whistleblower*, seorang individu harus memiliki komponen kognitif atau keyakinan (*salien belief*) (Bagustianto & Nurkholis, 2015).

Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori Harapan atau Teori Ekspektansi (*Expectancy Theory of motivation*) dikemukakan oleh Victor Vroom pada tahun 1964 (Robbins & Judge, 2015). Dasar logika teori ekspektansi adalah bahwa motivasi tergantung pada besar-kecilnya keinginan kita terhadap sesuatu dan menurut kita seberapa besar kemungkinan kita memperolehnya (Moorhead & Griffin, 2013).

Hubungan timbal balik antara apa yang dibutuhkan dari hasil suatu pekerjaan memiliki pengaruh terhadap seseorang untuk bekerja lebih giat dalam mengerjakannya merupakan penjelasan dari teori ini. Ketika suatu tindakan yang orang-orang lakukan akan mencapai suatu tujuan, maka mereka akan lebih termotivasi dalam mencapai tujuan tersebut, hal tersebut dijelaskan oleh Vroom (1964) dalam Koontz et al. (1990).

Permana et al. (2017) menjelaskan bahwa teori harapan merupakan asumsi yang menjelaskan bahwa seseorang yang mempunyai keinginan untuk menghasilkan suatu karya pada waktu tertentu tergantung pada tujuan-tujuan khusus orang yang bersangkutan dan juga pemahaman seseorang tersebut tentang nilai suatu prestasi kerja sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut. Teori ini menjelaskan bahwa harapan merupakan salah satu tindakan yang mendasari pergerakan seseorang. Karena tujuan yang diinginkan oleh

seseorang akan tercapai dengan adanya kerja keras. Teori ini juga menjelaskan bahwa seseorang akan memaksimalkan usahanya agar mencapai tujuan yang diinginkan.

Dan salah satu yang memiliki peran penting dalam mengarahkan tindakan adalah niat. Untuk mengarahkan suatu tindakan, maka timbul hubungan antara pertimbangan yang mendalam menjadi keyakinan dan akan menjadi keingan yang timbul dari individu untuk melakukan tindakan tersebut. Berdasarkan penjelasan sebelumnya bahwa dalam melakukan tindakan dan berperilaku tertentu, niat merupakan kesungguhan yang timbul dari individu untuk melakukan tindakan tersebut (Permana et al., 2017).

2.1.1. Niat Menjadi *Whistleblower*

2.1.1.1 Niat

Dalam berperilaku tertentu, niat merupakan komponen yang dimiliki tiap individu. Dimasa mendatang, niat merupakan kebulatan dari suatu tekad yang dimiliki seseorang untuk melakukan perilaku tertentu (Icek, 1991) dan (Bandura, 1986). Harapan juga merupakan salah satu penggerak yang mendasari timbulnya niat dan menjadi motivasi seorang individu untuk mempunyai niat dalam mewujudkan harapan dan tujuannya dengan memaksimalkan perilakunya untuk mencapai tujuan akhirnya.

Dalam mengarahkan suatu tindakan, niat memiliki peranan penting. Untuk mengarahkan suatu tindakan, maka timbul hubungan antara pertimbangan yang mendalam menjadi keyakinan dan akan menjadi keingan yang timbul dari individu untuk melakukan tindakan tersebut. Berdasarkan penjelasan sebelumnya bahwa dalam melakukan tindakan dan berperilaku tertentu, niat merupakan kesungguhan yang timbul dari individu untuk melakukan tindakan tersebut (Permana et al., 2017).

2.1.2. Definisi Whistleblowing dan Whistleblower

Near dan Miceli (1985) mendefinisikan *whistleblowing* merupakan tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi terhadap suatu tindakan yang dapat mempengaruhi perseorangan atau organisasi karena terjadinya suatu praktik ilegal, tidak bermoral, atau tidak sah dibawah kendali pemberi. Di Indonesia, *whistleblowing* didefinisikan menurut Surat Edaran MenPANRB Nomor.08/M.PAN-RB/06/2012 yaitu sebagai mekanisme untuk menyampaikan pengaduan atas suatu tindakan yang akan terjadi maupun yang telah terjadi yang melibatkan orang lain atas tindak pidana korupsi yang dilakukan pada tempat bekerja. Ada banyak penelitian yang telah dilakukan guna mencari faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dengan menggunakan minat *whistleblowing* sebagai pengukurnya. Minat *whistleblowing* berbeda dengan tindakan *whistleblowing* aktual karena minat muncul sebelum tindakan *whistleblowing* aktual, atau dapat dikatakan perlu adanya minat *whistleblowing* untuk membuat tindakan *whistleblowing* aktual terjadi (Winardi, 2015).

Sedangkan *whistleblower* adalah “seseorang yang melaporkan tentang tindakan yang terindikasi tindak pidana korupsi di tempat ia bekerja dan mempunyai informasi yang dibutuhkan atas tindakan tersebut kecurangan tersebut”. Karena tindakan *whistleblowing* dilakukan guna untuk mengungkapkan kecurangan yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan dan sangat diperlukan agar dapat menciptakan *Good Corporate Governance* yang baik. Namun pengungkapan kecurangan pada umumnya menimbulkan konsekuensi yang tidak diinginkan oleh si pengungkap kecurangan (*whistleblower*) tersebut, seperti kehilangan pekerjaan, balas dendam, dan isolasi dalam bekerja. Karena itu untuk menjadi *whistleblower* tidaklah mudah karena

pihak *whistleblower* akan menghadapi dilemma etis antara harus “meniup pluit” atau membiarkan kecurangan tersebut tetap tersembunyi (Bagustianto, 2014).

2.1.2.1 Sistem Whistleblowing

Sistem pengungkapan *whistleblowing* terbagi menjadi dua jenis, yaitu *whistleblowing eksternal* dan *whistleblowing internal*. Dimana *whistleblowing eksternal* dilakukan oleh organisasi lain yang mengoreksi suatu tindakan yang menyimpang pada suatu organisasi. Sedangkan *whistleblowing internal* merupakan pengungkapan kecurangan yang dilakukan oleh individu yang berada dalam organisasi tersebut (Near & Miceli, 1985). Dalam pelaksanaannya, *whistleblowing internal* lebih menguntungkan bagi organisasi karena tidak akan kehilangan reputasi atau kerugian lainnya dan juga lebih disukai oleh pegawai karena lebih mudah dalam menangani solusi atas masalah yang timbul (Near & Miceli, 1985). Oleh karena itu, penelitian ini lebih mengutamakan sistem *whistleblowing internal*.

2.1.2.2 Sistem Whistleblowing di Direktorat Jendral Pajak

Sejak tahun 2011 Direktorat Jendral Pajak telah menerapkan sistem *whistleblowing* dan berhasil membuat peraturan terkait sistem *whistleblowing* karena dalam penerapannya berhasil pada institusi tingkat eselon I dan menjadi yang pertama. Mekanisme sistem tersebut dibuat dan diatur dalam Peraturan Direktorat Jendral Pajak Nomor PER-22/PJ/2011 tanggal 19 Agustus 2011 tentang Kewajiban Melaporkan Pelanggaran dan Penanganan Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing*). Dalam lingkup Direktorat Jendral Pajak diterapkan sistem untuk pencegahan pelanggaran dan juga penanganannya yang berupa *whistleblowing system*.

Jenis kriteria pengaduan yang akan ditangani berdasarkan pendoman sistem *whistleblowing* yaitu: pelayanan tidak memuaskan, minimnya sarana kantor, indiscipliner PNS, serta kecurangan perpajakan. DJP menerapkan sistem *whistleblowing* agar mewujudkan kepatuhan internal yang baik, dimana DJP juga memerlukan sistem antisipasi, pendeteksian dini, serta tindak lanjut yang efektif untuk mengidentifikasi adanya pelanggaran yang mungkin dilakukan oleh pegawai. Harapan Ditjen Pajak adalah, (1) pegawai pajak tetap memegang teguh nilai-nilai kementerian keuangan, (2) bekerja sebaik mungkin dengan semangat yang tinggi, serta (3) melaporkan jika terjadi penyimpangan yang dilakukan sesama pegawai Ditjen Pajak.

Dirjen Pajak menganut tiga azas untuk penerapan sistem *whistleblowing*, yaitu:

1. Pencegahan dini tindakan pelanggaran (*Azas Prevention*)

Asas pencegahan dilakukan ketika seorang pegawai telah melakukan tindak kecurangan dan dilakukan sosialisasi, maka pegawai tersebut akan merasa tidak nyaman dan juga akan merasa takut karena mendapat ancaman mengenai hukuman yang berat.

2. Mendorong antusiasme *whistleblower* (*Azas Early Detection*)

Ketika pegawai akan melakukan pelaporan yang terjadi di Direktorat Jendral Pajak berdasarkan indikasi kecurangan yang diketahui, maka pegawai tersebut akan dijamin kerahasiaan, perlindungan, laporan akan ditindak lanjuti, dan juga akan diberikan penghargaan atas keberaniannya.

3. Tindak lanjut yang efektif (*Azas Proper Investigation*)

Bagi pegawai yang bertindak secara curang maka akan ditindaklanjuti sesuai peraturan dengan mengutamakan pidana secara fiskal. DJP juga berwenang untuk menegakkan

hukuman disiplin ataupun menindaklanjuti kepada pihak yang berwenang di luar DJP. Untuk mencegah terjadinya fitnah, maka hasil pelaporan investigasi akan dikomunikasikan kepada terlapor.

Informasi yang disampaikan oleh pelapor sehubungan dengan sedang atau telah terjadinya pelanggaran atau masih bersifat dugaan merupakan pengaduan yang dimaksudkan dalam SE Dirjen Nomor : SE-11/PJ/2012. Dalam melakukan pengaduan, terdapat dua cara, yaitu:

- a) Metode langsung, yang berarti bertatap muka dengan karyawan Help Desk pada Direktorat Kepatuhan Internal dan Transformasi Sumber Daya Aparatur (KITSDA)
- b) Metode tidak langsung, yaitu melalui saluran-saluran pengaduan yang disediakan misal telepon, website, email dan faksimili yang khusus diperuntukkan bagi *whistleblowing*.

Sebagai bukti komitmen menjalani sistem ini, Ditjen Pajak telah membangun instrumen pendukung. Misalnya, adanya aplikasi intranet kepegawaian yang bisa digunakan untuk melaporkan penyimpangan dengan jaminan identitasnya akan dirahasiakan. Bahkan Ditjen Pajak juga membuat *database* Penanganan Pengaduan Internal Direktorat KITSDA, serta menerbitkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pajak terkait pembentukan Tim Pengkaji Pemberian Penghargaan Bagi Pelapor.

Untuk pelapor yang melaporkan tidak berdasarkan bukti-bukti yang mencukupi atau palsu akan dikatakan sebagai fitnah dan akan diberi sanksi serta tidak mendapatkan jaminan kerahasiaan sebagai perlindungan bagi pelapor, hal tersebut sesuai dengan kebijakan yang telah diterapkan oleh DJP. Karena setelah melakukan pelaporan atas tindakan kecurangan, pelapor akan diberikan Nomor Identitas Pengaduan, nomor tersebut diberikan

secara otomatis oleh SIPP untuk menghindari adanya pengaduan ganda yang akan dicek oleh petugas yang berwajib. Setelah itu, laporan akan secara otomatis tercatat pada menu Sistem Informasi Keuangan Kepegawaian dan Aktiva (SIKKA) Direktorat Jenderal Pajak.

2.1.3. Tingkat Keseriusan Kecurangan

Adanya suatu pelanggaran baik berupa keuangan maupun bukan keuangan merupakan dampak yang timbul akibat adanya keseriusan kecurangan (Lestari & Yaya, 2017). Tingkat keseriusan kecurangan dapat diartikan berbeda-beda menurut tiap anggota. Ketika tingkat kecurangan cukup serius maka anggota organisasi akan mengungkapkan dugaan kecurangan tersebut (Near & Miceli, 1985). Dampak yang ditimbulkan juga akan lebih besar jika kecurangan yang terjadi sangat tinggi dibandingkan dengan kecurangan yang tingkat keseriusannya rendah (Winardi, 2015).

Besar kecilnya *wrongdoing* yang terjadi pada suatu organisasi akan mempengaruhi kepada kerugian yang akan didapatkan oleh organisasi (Winardi, 2015). Kerugian tersebut merupakan tanggung jawab yang dimiliki oleh para pegawai untuk melindungi tempat kerjanya dari kecurangan. Meskipun tanggapan tiap anggota berbeda-beda terhadap tingkat keseriusan yang terjadi, tanggapan mengenai tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besarnya nilai kecurangan juga berkaitan dengan jenis kecurangan yang terjadi. Tingkat keseriusan kecurangan merupakan faktor pertama untuk menilai apakah *whistleblowing* yang dilakukan sudah adil. Tingkat keseriusan kecurangan mungkin akan membuat perbedaan pendapat dari sikap orang yang akan melaporkan kecurangan. Jadi, tingkat keseriusan kecurangan harus diperhatikan dengan seksama, karena secara tidak langsung tingkat keseriusan kecurangan dapat menjadi satu faktor penting.

Besarnya nilai *wrongdoing* atau kesalahan akibat kecurangan yang terjadi dapat diukur dengan konsep materialitas dalam konteks akuntansi oleh tiap anggota organisasi terhadap persepsi tingkat keseriusan kecurangan (Schultz et al., 1993) dan (Menk, 2011). Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan yang dapat mengakibatkan kerugian yang besar maka semakin tinggi niat untuk *whistleblowing* (Lestari & Yaya, 2017; Marliza, 2018).

2.1.4. Retaliasi

Retaliasi adalah sebuah ancaman pembalasan dendam dari pihak yang melakukan pelanggaran kepada pihak yang melaporkan. Retaliasi merupakan salah satu akibat buruk dari *whistleblowing* (Putri, 2012). Tingkat retaliasi ini sangat berpengaruh terhadap intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Tingkat retaliasi yang tinggi akan membuat individu takut untuk melaporkan pelanggaran.

Retaliasi merupakan respon atau balasan atas pelaporan yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan oleh organisasi dengan cara mengancam atau benar-benar mengambil tindakan yang dapat merugikan kesejahteraan karyawan karena adanya konflik antara organisasi dengan karyawan (Rehg et al., 2008). Menurut Regh, motif dendam seringkali melatar belakangi untuk melakukan retaliasi, namun terkadang juga tidak.

Secara eksplisit retaliasi merupakan tindakan antara mengambil tindakan yang tidak diinginkan terhadap seorang karyawan atau tidak melakukan tindakan yang tidak diinginkan (Keenan, 2002). Retaliasi sendiri dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang melawan *whistleblower*, karena telah melakukan tindakan pelaporan atas pelanggaran, baik yang dilakukan oleh pelapor internal maupun eksternal. Bentuk dari tindakan tidak menyenangkan terdapat berbagai macam bentuk, mulai dari pengancaman, pengucilan, penurunan jabatan, pemutusan hubungan kerja, dan lain sebagainya. Selain mengancam diri

whistleblower, retaliasi juga terkadang mengancam pihak keluarga dan orang terdekat pelapor. Retaliasi mungkin didorong oleh keinginan organisasi atau seseorang untuk mencegah *whistleblower* untuk mengungkapkan suatu kecurangan (Rianti, 2017).

Retaliasi terbagi menjadi dua jenis yaitu retaliasi kerja dan retaliasi sosial (Svensson & van Genugten, 2013). Contoh dari retaliasi kerja yaitu ketika akan menghukum seorang karyawan, seorang atasan atau organisasi menggunakan kekuatan formalnya. Sedangkan retaliasi sosial tidak menggunakan kekuatan formalnya, melainkan kekuatan sosial yang berhubungan dengan lingkungan sosial atau lingkungan sekitar dari karyawan tersebut (Cortina & Magley, 2003).

Dalam melakukan tindakan *whistleblowing*, retaliasi merupakan bagian penting dalam pengambilan keputusan (Liyanarchchi & Newdick, 2009). Kepribadian individu, lingkungan yang mengelilingi individu, dan takut akan pembalasan adalah ciri-ciri yang mempengaruhi seseorang untuk memutuskan dalam melakukan *whistleblowing*.

2.1.5. Keadilan Prosedural

Keadilan organisasi merupakan bagian dari keadilan organisasi. Menurut Deutsch (1975), menjelaskan bahwa keadilan organisasi dibagi dalam tiga tipe, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Ketika seorang pegawai melakukan suatu tindakan dan organisasi dapat memperlakukannya dengan adil, itu merupakan gambaran dari keadilan organisasional (Moorman, 1991).

Lalu Leventhal (1976) menjelaskan bahwa dalam melaporkan tindakan *whistleblowing* berkaitan dengan keadilan prosedural karena adanya peraturan dan kebijakan dalam suatu organisasi. Yang mengatur mengenai pendistribusian hasil-hasil dan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi pada karyawannya mengacu pada aturan atau suatu prosedur keadilan prosedural. Secara umum peneliti-peneliti menyimpulkan dua penjelasan secara teoritis yang menjadi dasar pengaruh keadilan

prosedural pada hubungannya dengan proses psikologis, yaitu persepsi kontrol dan komponen-komponen struktural (Gilliland, 1993). Persepsi kontrol dapat diartikan bahwa keadilan pada prosedur dan kebijakan yang dimiliki organisasi tercipta pada saat seorang individu mempunyai pengaruh dan kesempatan yang sama dalam proses penetapan kebijakan dan berkesempatan untuk menawarkan sebuah masukan (Thibaut & Walker, 1975). Keadilan prosedural dari segi komponen strukturalnya merupakan suatu keadaan yang mencerminkan sejauh mana adanya aturan-aturan prosedural yang ada, ditaati ataupun dilanggar (Gilliland, 1993 dalam Gilliland, 1993).

2.1.6. Kepercayaan pada Organisasi

Ketika seorang individu akan merasa bahwa tujuan, norma, serta nilai-nilai sama dan layak untuk diidentifikasi sebagai keyakinan yang menyeluruh terkait dengan tindakan komunikasi dan perilaku dalam hal kejujuran, keterbukaan, kehandalan, dan kepedulian dapat didefinisikan sebagai kepercayaan (Shockley-Zalabak et al., 2010). Definisi lain dijelaskan oleh Deutsch (1975), suatu tindakan yang berdasarkan dari kata-kata, tindakan, maupun keputusan yang dikeluarkan oleh pihak lain dari suatu keyakinan dan kemauan dari seorang individu.

Dalam hal komunikasi dan perilaku yang dilakukan organisasi terhadap seorang individu dapat digambarkan bahwa kepercayaan menjadi salah satu keyakinan yang menyeluruh terkait dengan kompetensi suatu organisasi (Shockley-Zalabak et al., 2010). Menurut Shockley-Zalabak et al. (2010) dijelaskan bahwa prediktor kepercayaan yang paling kuat dan stabil ada 5 dimensi yaitu :

1. Kompetensi (Competence)

Dalam menghadapi tantangan-tantangan yang ada di sekitarnya, organisasi memiliki kemampuan untuk menggunakan kepemimpinan, keputusan, kapabilitas, kualitas maupun strategi.

2. Keterbukaan dan kejujuran (Openness and Honesty)

Dalam pengambilan keputusan-keputusan yang terkait dengan pekerjaan, organisasi mampu mengkomunikasikan suatu masalah yang terjadi. Keterbukaan dan kejujuran dari suatu organisasi merupakan ciri untuk mudahnya mendapatkan informasi.

3. Peduli terhadap pemangku kepentingan (Concern for Stakeholder)
Kesejahteraan dan kemajuan kepentingan suatu individu menandakan kepedulian sebuah organisasi, ini merupakan cerminan bahwa organisasi peduli terhadap stakeholdernya.
4. Keandalan (Reliability)
Keandalan merupakan kemantapan dalam berperilaku untuk membangun suatu kepercayaan yang diperlukan dalam waktu yang tidak pasti serta konsistensi dalam bertindak maupun berkata-kata serta perbuatan.
5. Identifikasi (Identification)
Suatu kesamaan nilai-nilai yang utama sebagian besar berdasar pada sebuah koneksi atau hubungan antara organisasi dengan individu. Nilai-nilai yang dibuktikan dalam perilaku organisasi akan mencerminkan nilai-nilai individu berdasarkan kepercayaan. Identifikasi terwujud apabila seorang individu mempercayai bahwa nilai-nilai mereka tercermin dalam nilai-nilai yang dibuktikan dalam perilaku organisasi.

2.2 Review Kajian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan dalam rangka meneliti tentang niat pegawai menjadi *whistleblower* yang dipengaruhi beberapa faktor. Diantaranya adalah tingkat keseriusan kecurangan, retaliasi, keadilan prosedural dan kepercayaan pada organisasi. Dapat dijelaskan dalam telaah kajian berikut ini:

Penelitian Tingkat Keseriusan Kecurangan

Variabel tingkat keseriusan kecurangan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terhadulu diantaranya yaitu Aliyah dan Marisan, 2017., Sutrisni dan Coryanata, 2018., Dianingsih dan Pratolo, 2018, Safitri dan Silalahi, 2019., Aida et al., 2019, dan Primasari dan Fidiana, 2020.

Terkait penelitian tentang tingkat keseriusan kecurangan yang dilakukan oleh Aliyah dan Marisan (2017) yaitu untuk menentukan pengaruh dari tingkat keseriusan kecurangan dengan faktor pengaruh lainnya seperti sikap dan *personal cost* sebagai pengaruh minat pegawai melakukan *whistleblowing* dengan tambahan variabel moderating yaitu *reward model*. Penelitian ini dilakukan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada 30 SKPD di Kabupaten Jepara. Dan hasil dari penelitian ini adalah variabel *personal cost* dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing*, sedangkan variabel sikap dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing*. Adapun variabel *reward model* tidak mampu memoderasi pengaruh keempat variabel independen tersebut terhadap minat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing*.

Lalu di tahun 2018 terdapat penelitian yang dilakukan oleh Sutrisni dan Coryanata (2018) dan juga Dianingsih dan Protolo (2018). Keduanya melakukan penelitian yang sama tentang tingkat keseriusan kecurangan, tetapi faktor pendukung lainnya dan juga objek yang dikaji berbeda. Sutrisni dan Coryanata (2018) meneliti tentang intensi menjadi *whistleblowing* dengan faktor-faktor pengaruhnya yaitu sikap, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan dan tekanan ketaatan. Objek yang dikaji dalam penelitian ini adalah pengelola laporan keuangan di Universitas Bengkulu. Karena sistem pengujian menggunakan contoh kasus, maka hasil penelitian yang dihasilkan berbeda. Dan hasil dari penelitian ini adalah pada kasus pertama hanya sikap terhadap *whistleblowing* yang berpengaruh positif terhadap minat pengelola keuangan melakukan tindakan *whistleblowing*

sedangkan 4 variabel yang lain tidak berpengaruh. Sedangkan pada kasus kedua sikap terhadap *whistleblowing* dan tekanan ketaatan berpengaruh positif terhadap minat pengelola keuangan melakukan tindakan *whistleblowing* sedangkan variabel komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap minat pengelola keuangan melakukan tindakan *whistleblowing*. Diskusi terhadap implikasi hasil penelitian dan keterbatasannya juga telah dilakukan. Lalu selanjutnya penelitian yang dilakukan pada tahun yang sama oleh (Dianingsih & Pratolo, 2018) yang melakukan penelitian dengan tujuan untuk menguji secara empiris determinan *whistleblowing* yang terdiri dari tingkat keseriusan kecurangan, *self efficacy*, dukungan organisasi dan *locus of commitment* sebagai variabel intervening. Objek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota serta Kabupaten. Dan hasil dari penelitian ini adalah tingkat keseriusan kecurangan, *self efficacy* dan dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dengan *locus of commitment* sebagai variabel intervening.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Safitri dan Silalahi, (2019) dan juga Aida et al., (2019). Safitri dan Silalahi, (2019) melakukan penelitian tentang tingkat keseriusan kecurangan dengan faktor pendukung lainnya yaitu sikap, komitmen organisasi, intensitas moral, dan *personal cost* terhadap minat menjadi *whistleblowing*. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan secara empiris terhadap Satuan Kerja Perangkat Desa (SKPD) Kabupaten Kuantan Sengingi yang berasal dari 443 unit kerja yang berbeda. Lalu hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa secara parsial sikap terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi, intensitas moral, *personal cost* dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan terhadap minat Aparatur Sipil Negara untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Selanjutnya di tahun yang sama ada Aida et al., (2019) juga melakukan penelitian tentang tingkat keseriusan kecurangan, tetapi faktor lain yang mempengaruhi sedikit

berbeda. Pada penelitian ini faktor pengaruh lainnya hanya komitmen organisai, *personal cost*, dan sikap. Objek penelitiannya adalah Pegawai Negeri Sipil di Universitas Negeri Padang. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*. Sedangkan untuk variabel *personal cost* dan sikap terhadap *whistleblowing* tidak berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*.

Dan penelitian terbaru dilakukan oleh Primasari dan Fidiana (2020) yang meneliti tentang tingkat keseriusan kecurangan dengan faktor lain yang mempengaruhi adalah intensitas moral dan komitmen profesional. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Jawa Timur Kota Surabaya. Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa intensitas moral, komitmen profesional, dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat untuk *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa intensitas moral dapat menjadi kontrol perilaku dalam mengambil keputusan untuk *whistleblowing*. Selain itu, komitmen profesional atau rasa dedikasi yang tinggi terhadap profesinya seiring dengan standar etika dapat mengambil sikap untuk menghindari adanya kecurangan yang terjadi dan seriusnya tindakan kecurangan yang sangat berpotensi merugikan lembaga akan meningkatkan niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa besar dan seriusnya tindakan kecurangan yang sangat berpotensi merugikan lembaga dan bahkan pada negara, maka tentunya hal ini yang semakin mendorong setiap karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Karena nantinya, perusahaan akan terkena dampak berupa kerugian yang bersifat besar dan serius.

Penelitian Retaliasi

Variabel selanjutnya adalah retaliasi. Variabel ini sudah pernah diteliti terlebih dahulu oleh (Aulia et al., 2019., Efendi dan Nuaraini 2019., dan (Della , R et al., 2020). Ketiganya melakukan penelitian tentang pengaruh retaliasi terhadap minat sebagai *whistleblower*. Namun hasilnya berbeda.

Seperti yang dilakukan oleh Aulia et al., (2019) dan juga Efendi dan Nuaraini (2019), keduanya melakukan penelitian yang sama dengan objek yang berbeda maka hasilnya pun berbeda pula.

Aulia et al., (2019) melakukan penelitian tentang retaliasi dengan faktor lain yang mempengaruhi adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi. Objek yang dikaji adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di KPP Pratama Purwoketo. Dari penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*, serta retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*. Retaliasi menunjukkan hasil yang negatif, maka membuktikan bahwa tingkat retaliasi tidak mempengaruhi niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Efendi dan Nurani (2019) melakukan penelitian yang sama tentang retaliasi namun dengan faktor yang berbeda, seperti pengaruh perlindungan hukum, orientasi etika idealisme, dan orientasi etika relativisme. Penelitian ini dilakukan terhadap mahasiswa Universitas Negeri di Provinsi Aceh. Hasil dari penelitian tersebut adalah perlindungan hukum, idealisme, relativisme, dan retaliasi berpengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap intensi *whistleblowing*. Sedangkan jika pengujian individu, perlindungan hukum dan idealisme berpengaruh secara parsial, dan relativisme dan retaliasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap intensi *whistleblowing*.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Della et al. (2020) untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *whistleblowing* karyawan di Alfamart. Faktor lain selain retaliasi adalah sikap, norma subyektif, dan persepsi kontrol. Hasil penelitian menyimpulkan: pertama, sikap, norma subyektif dan persepsi kontrol atas perilaku memiliki pengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Kedua, retaliasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Ketiga, niat *whistleblowing* dan persepsi kontrol perilaku mempengaruhi perilaku

whistleblowing. Terakhir, persepsi kontrol perilaku memiliki efek signifikan pada perilaku *whistleblowing* melalui niat *whistleblowing*.

Penelitian Keadilan Prosedural

Variabel selanjutnya adalah keadilan prosedural. Variabel ini merupakan variabel yang jarang diteliti. Penelitian terdahulu yang saya temukan terkait keadilan prosedural dilakukan oleh (Permana et al., 2017, dan Jaya, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Permana et al. (2017) yaitu untuk membuktikan bahwa keadilan prosedural dan faktor lain yang berpengaruh yaitu keadilan distribusi, keadilan interaksional dengan variabel mediasi yaitu kepercayaan organisasi dan pemimpin. Penelitian ini dilakukan di 8 KPP Kota Semarang. Hasil penelitian ini adalah pada hubungan langsung, variabel keadilan distributif, prosedural dan interaksional berpengaruh signifikan positif terhadap kepercayaan pada organisasi dan pimpinan, sedangkan kepercayaan pada organisasi dan pimpinan juga berpengaruh signifikan positif terhadap niat menjadi *whistleblower*, namun hanya keadilan distributif yang tidak berpengaruh langsung terhadap niat menjadi *whistleblower*, sedangkan keadilan prosedural dan interaksional berpengaruh. Pada hubungan mediasi, kepercayaan pada organisasi dan pimpinan hanya memediasi hubungan antara keadilan prosedural dan interaksional terhadap niat menjadi *whistleblower*.

Lalu penelitian yang dilakukan oleh Jaya (2018) tentang keadilan prosedural namun dengan faktor pengaruh lain yang berbeda yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan di Yogyakarta yang berjumlah 88 orang. Dan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan keadilan prosedural, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian Kepercayaan pada Organisasi

Variabel lain yang mempengaruhi minat pegawai untuk menjadi *whistleblower* adalah kepercayaan pada organisasi. Variabel ini juga jarang digunakan dalam melakukan penelitian. Salah satu peneliti yang menggunakan variabel ini adalah Permana et al. (2017) dengan menggunakan kepercayaan pada organisasi sebagai variabel independen dan juga variabel moderasi. Faktor lain yang mempengaruhi penelitian ini adalah keadilan distribusi, keadilan interaksional, keadilan prosedural, dan kepercayaan pada pemimpin. Penelitian ini dilakukan kepada pegawai di KPP Kota Semarang. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepercayaan pada organisasi berpengaruh positif terhadap niat menjadi *whistleblower*. Dan sebagai variabel mediasi, kepercayaan pada organisasi dan pimpinan hanya memediasi hubungan antara keadilan prosedural dan interaksional terhadap niat menjadi *whistleblower*.

2.3 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan sebuah pernyataan sementara atau dugaan yang paling memungkinkan dan masih dicari kebenarannya. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

2.3.1. Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Sebagai *Whistleblower*

Menurut Winardi (2015) seseorang akan mempertimbangkan akibat yang ditimbulkan dari suatu kecurangan sebelum melakukan tindakan atas kecurangan tersebut. Tingkat keseriusan kecurangan dapat berupa persepsi bagaimana seseorang menaruh tingkatan tentang permasalahan. Dan juga tentang bagaimana seseorang memandang dampak negatif yang mungkin ditimbulkan oleh masalah yang terjadi. Organisasi juga akan terkena dampak kerugian yang lebih besar dari *wrongdoing* yang lebih serius dibandingkan dengan

yang kurang serius. Hal tersebut sesuai dengan Teori Prosocial yang dijelaskan oleh (Brief & Motowidlo, 1986) mendefinisikan *prosocial organizational behavior* sebagai perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut.

Terdapat dua kemungkinan arah hubungan tingkat keseriusan kecurangan terhadap *whistleblowing*, yaitu:

- a. Berpengaruh positif. Semakin besar nilai atau dampak kecurangan yang diketahui maka semakin besar rasa tanggungjawab anggota organisasi untuk mengungkapkannya atau sebaliknya.
- b. Berpengaruh negatif. Tingkat kecurangan yang selalu signifikan dapat memperbesar risiko *whistleblowing*, sehingga perilaku *whistleblower* dapat menjadi lebih konservatif dan semakin menghindari untuk bertindak agresif dalam mengungkapkannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Primasari dan Fidiana (2020) yang menyatakan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat sebagai *whistleblower*. Semakin tinggi tingkat keseriusan yang terjadi maka semakin tinggi pula niat seorang pegawai untuk menjadi *whistleblower*. Begitupula sebaliknya, rendahnya tingkat keseriusan kecurangan membuat pegawai tidak terlalu memperdulikan kecurangan tersebut dan tidak berniat untuk menjadi *whistleblower*, penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aida et al., (2019). Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H₁ : Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat pegawai menjadi *whistleblower*

2.3.2. Pengaruh Retaliasi terhadap Niat Sebagai *Whistleblower*

Retaliasi dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk paksaan atau konsekuensi kepada pihak *whistleblower* agar tetap diam ketika mengetahui adanya kecurangan (*fraud*) pada suatu organisasi (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Hipotesis ini berdasarkan Teori *Prosocial Organizational Behavior* yang dijelaskan oleh Staub (1978) yang dikutip oleh (Dozier & Miceli, 1985) bahwa perilaku prososial adalah perilaku sosial positif yang dimaksudkan untuk memberikan manfaat pada orang lain. Namun tidak seperti altruisme, pelaku prososial juga dapat memiliki maksud untuk mendapatkan manfaat/keuntungan untuk dirinya juga.

Tingkat retaliasi yang sangat tinggi akan semakin mempengaruhi pegawai untuk tetap diam karena memungkinkan dampak yang negatif yang akan diterima oleh *whistleblower*. Oleh karena itu, dilihat dari penelitian terdahulu mengenai retaliasi yang dilakukan oleh beberapa penelitian menghasilkan hasil yang berbeda-beda. Seperti yang dilakukan oleh Aulia et al., (2019) menghasilkan hasil yang negatif, artinya jika retaliasi tidak berpengaruh terhadap minat untuk melakukan *whistleblowing*, maka pegawai akan suka rela dalam melakukannya tanpa takut ancaman yang terjadi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Efendi dan Nuaraini (2019) dan (Della et al., 2020) yang hasilnya mempengaruhi, jadi pegawai merasa jika menjadi *whistleblower* maka akan memungkinkan mendapatkan ancaman nantinya. Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H₂ : Retaliasi berpengaruh negatif terhadap niat pegawai menjadi *whistleblower*

2.3.3. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Niat Sebagai *Whistleblower*

Keadilan prosedural dalam *whistleblowing* mengacu pada prosedur dan kebijakan yang diterapkan pada *whistleblowing system* dalam organisasi. Teori harapan menjelaskan bahwa seorang karyawan akan termotivasi untuk menjadi *whistleblower* dengan adanya keadilan prosedural yang tercipta di dalam organisasi tersebut lewat adanya prosedur dan kebijakan yang adil dan sesuai dengan harapan dan tujuan dari karyawan tersebut (Robbins & Judge, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Permana et al. (2017) menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap niat menjadi *whistleblower*. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Jaya (2018) membuktikan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kerja loyalitas karyawan. Oleh karena itu, prosedur dan kebijakan dalam *whistleblowing system* yang ada dalam organisasi memotivasi karyawan untuk menjadi *whistleblower*. Uraian tersebut mendasari usulan hipotesis ketiga yang dikembangkan, yaitu :

H₃ : Keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap niat pegawai menjadi *whistleblower*

2.3.4. Pengaruh Kepercayaan Pada Organisasi terhadap Niat Sebagai *Whistleblower*

Komunikasi dan perilaku yang dilakukan oleh organisasi terhadap seorang individu merupakan suatu keyakinan yang menyeluruh dalam hal komunikasi dan perilaku yang merupakan pengertian dari kepercayaan organisasi (Shockley-Zalabak et al., 2010). Teori harapan menjelaskan bahwa kepercayaan pada organisasi mewujudkan rasa bangga dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasinya, sehingga dengan tujuan dan harapan menyelamatkan organisasi dari adanya tindakan kecurangan, mereka termotivasi untuk menjadi *whistleblower* (Robbins & Judge, 2015).

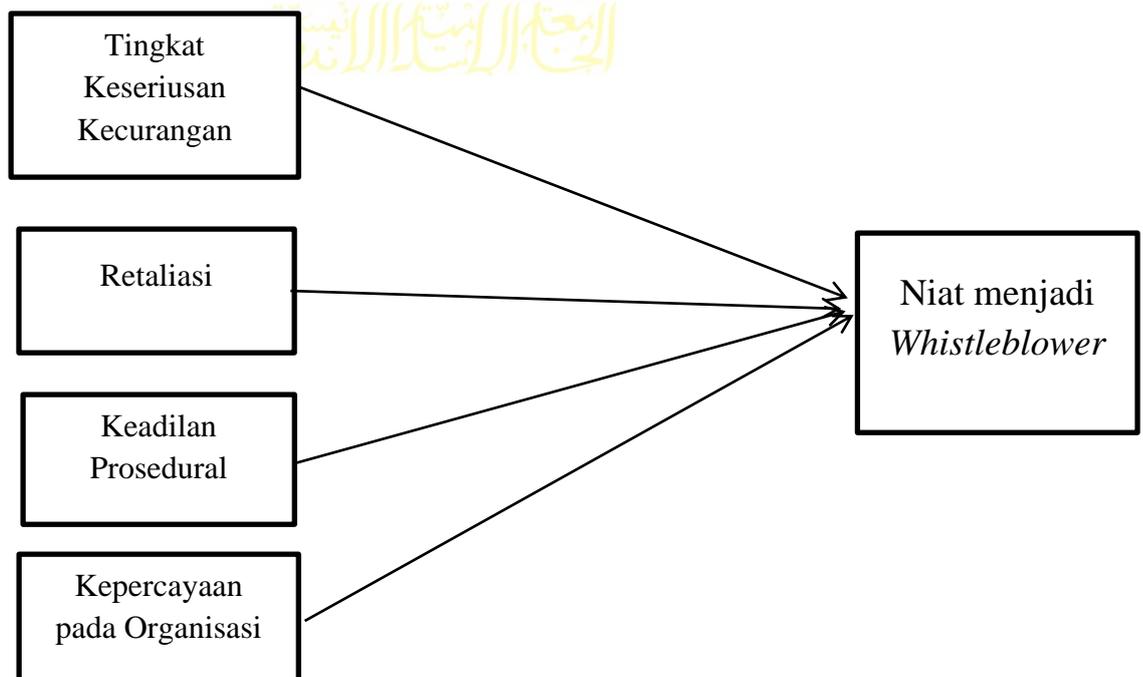
Penelitian yang dilakukan oleh Permana et al. (2017) menunjukkan bahwa kepercayaan pada organisasi berpengaruh terhadap minat menjadi *whistleblower*. Dan dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kepercayaan pada organisasi yang berupa dukungan dari organisasi itu sendiri berpengaruh positif terhadap niat menjadi *whistleblower*. Oleh karena itu, ulasan tersebut mendasari usulan hipotesis keempat yang akan diuji, yaitu:

H₄ : Kepercayaan pada organisasi berpengaruh positif terhadap niat pegawai menjadi *whistleblower*

2.4 Model Penelitian

Variabel independen yang digunakan dalam pengujian hipotesis ini adalah tingkat keseriusan kecurangan, retaliasi, keadilan prosedural, dan kepercayaan pada organisasi. Sedangkan untuk variabel dependen yang digunakan adalah niat menjadi *whistleblower*.

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Untuk menarik kesimpulan dalam penelitian yang akan dipelajari memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan yang terdiri dari objek atau subjek dari suatu wilayah generalisasi yang biasa disebut sebagai populasi (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Pelayanan Pajak.

Sampel adalah bagian dari populasi yang berupa karakteristik dan jumlah. Sampel yang diambil dari populasi berfungsi sebagai syarat dapat digeneralisasikannya sebuah sampel yang diambil dan dapat dipelajari sebagai dasar pembuatan kesimpulan. Artinya, sampel yang merupakan perwakilan dari populasi harus benar-benar representative (Ghozali, 2013). Teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan metode *purposive sampling*. Dimana kriteria yang dipilih adalah pegawai yang bekerja pada Kantor Wilayah DJP Jakarta Pusat.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang didapat dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner penelitian. Kuesioner diberikan pada responden yang bekerja pada Kantor Wilayah DJP di Jakarta Pusat. Kuesioner yang dibagikan merupakan pernyataan-pernyataan yang harus dijawab oleh reponden menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu penelitian (Sugiyono, 2013). Skala *likert* yang digunakan yaitu rentang 1 sampai 4.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas disebut variabel dependen atau juga variabel output, kriteria, konsekuensi (Sugiyono, 2017). Adapun yang menjadi variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah niat menjadi *whistleblower*.

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel dependen yang sering disebut dengan variabel stimulus, prediktor, atecedent atau bisa diartikan dalam bahasa indonesia sebagai variabel bebas (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang dijadikan variabel independen antara lain yaitu tingkat keseriusan kecurangan, retaliasi, keadilan prosedural, dan kepercayaan pada organisasi.

Maksud dan tujuan dilakukan penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi niat menjadi *whistleblower* pada pegawai Kantor Wilayah DJP di Jakarta Pusat. Oleh sebab itu, perlu dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara mengukur variabel-variabel yang diteliti, yaitu :

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Tingkat keseriusan kecurangan (X1)	Adanya suatu pelanggaran baik berupa keuangan maupun bukan keuangan merupakan dampak yang timbul akibat adanya keseriusan kecurangan (Lestari & Yaya, 2017).	1. Penilaian tingkat keseriusan perilaku korupsi yang dilakukan oleh pelaku pada suatu kasus 2. Penilaian tingkat keseriusan perilaku korupsi yang dilakukan oleh pelaku pada suatu kasus jika tingkat materialitas dan tidak materialitas	Pengukuran variabel menggunakan 4 poin skala likert, dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

2.	Retaliasi (X2)	<p>Retaliasi adalah sebuah ancaman pembalasan dendam dari pihak yang melakukan pelanggaran kepada pihak yang melaporkan. Retaliasi merupakan salah satu akibat buruk dari <i>whistleblowing</i> (Putri, 2012).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ancaman yang mungkin didapatkan oleh <i>whistleblower</i> 2. Kepercayaan antar pegawai 3. Keamanan pada sistem pelaporan kecurangan 	<p>Pengukuran variabel menggunakan 4 poin skala likert, dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.</p>
3.	Keadilan prosedural (X3)	<p>Keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan terkait dengan adanya peraturan atau kebijakan organisasi, dalam hubungannya dengan pelaporan <i>whistleblowing</i>. (Leventhal, 1980)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat kebijakan yang mendukung 2. Prosedur pelaporan yang mendorong pelaporan kecurangan 3. Prosedur yang mudah dan cepat 4. Prosedur yang konsisten 5. Adanya prosedur tentang jaminan keamanan dan intimidasi 6. Berdasarkan bukti yang akurat 7. Prosedur tentang perlindungan saksi dan pelapor 8. Prosedur tentang 	<p>Pengukuran variabel menggunakan 4 poin skala likert, dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.</p>

			keamanan identitas pelapor	
4.	Kepercayaan pada organisasi (X4)	Kepercayaan dari karyawan atas perilaku organisasi yang menghargai mereka (Paillé et al., 2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen organisasi tentang pemberantasan korupsi 2. Organisasi mempunyai kapabilitas yang tinggi 3. Organisasi mempunyai kualitas tinggi dalam penetapan strategi 	Pengukuran variabel menggunakan 4 poin skala likert, dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.
5.	Niat menjadi <i>whistleblower</i> (Y)	Rencana perilaku yang akan dilakukan apabila terjadi pelanggaran kecurangan (Near & Miceli, 1985)	<p>Menggunakan 2 skenario kasus kecurangan, masing-masing kasus mempunyai 3 indikator yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mempunyai niat untuk melaporkan kecurangan tersebut 2. Bersungguh-sungguh berusaha melaporkan kecurangan tersebut 3. Mempunyai rencana untuk melaporkan kecurangan tersebut 	Pengukuran variabel menggunakan 4 poin skala likert, dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai susunan dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju, yang dapat diartikan:

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Tidak Setuju (TS) = 2

Setuju (S) = 3

Sangat Setuju (SS) = 4

3.4 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS 23 sebagai alat untuk menguji data. Faktor-faktor yang mempengaruhi niat menjadi *whistleblower* dianalisis menggunakan analisis regresi berganda.

3.4.1. Uji Kualitas Data

3.4.1.1. Uji Validitas

Dalam mendefinisikan suatu variabel, untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan digunakan uji validitas. Uji validitas dilakukan untuk setiap butir pertanyaan yang umumnya mendukung suatu variabel tertentu. Variabel dikatakan valid jika nilai signifikansinya $< 0,05$ (Ghozali & Latan, 2014).

3.4.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi alat ukur pada kuesioner. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *oneshot* (pengukuran sekali saja). Disini pengukuran variabelnya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan

reliabel jika memberikan nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha $> 0,600$ (Ghozali & Latan, 2014).

3.4.2. Uji Asumsi Klasik

3.4.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menentukan apakah data yang telah di kumpulkan terdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan One Sample Kormogrov-Smirnov Test. Dasar pengambilan keputusan dilihat dari nilai sig. Unstandardized Residual yang dihasilkan. Jika nilai sig $> 5\%$, maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal, dan jika nilai sig $< 5\%$, maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar tidak normal (Ghozali, 2006).

3.4.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat model regresi yang berkorelasi dengan variabel bebas dalam penelitian. Pendeteksian multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factors (VIF). Apabila nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas dalam variabel bebas, begitu pula sebaliknya (Ghozali, 2006)

3.4.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual satu pengamatan kepengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glesjer, dengan cara melihat nilai sig yang dihasilkan. Apabila nilai sig $> 5\%$, maka dapat dikatakan terbebas dari heteroskedastisitas (Ghozali, 2006)

3.4.3. Uji Hipotesis

3.4.3.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianalisa menggunakan analisis regresi linier berganda. Persamaan umumnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + c$$

Keterangan :

Y = Niat menjadi *whistleblower*

a = Konstanta

b_1X_1 = Koefisien Tingkat Keseriusan Kecurangan

b_2X_2 = Koefisien Retaliasi

b_3X_3 = Koefisien Keadilan Prosedural

b_4X_4 = Koefisien Kepercayaan pada Organisasi

c = Error

Dengan Y adalah variabel bebas, dan X adalah variabel-variabel bebas, a adalah konstanta (*intersept*) dan b adalah koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas

3.4.3.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur seberapa jauh kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah di antara 0 sampai dengan 1 ($0 < R^2 < 1$). Jika variabel dependen yang dihasilkan menunjukkan nilai R^2 yang kecil maka variabel tersebut terbatas.

Semakin bagus model regresi yang digunakan maka nilai R^2 akan semakin besar pula. Untuk memprediksi variasi variabel dependen, dapat dilihat dari nilai yang dihasilkan, jika mendekati satu maka variabel-variabel independen hampir memberikan seluruh informasi yang dibutuhkan (Ghozali, 2018).

3.4.3.3. Uji Sig-t

Dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen atas pengaruh variabel independen secara individual digunakan uji statistik t (Sugiyono, 2014). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

1) Tingkat signifikansi

- a. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$)
- b. Jika signifikansi t hitung > 0.05 , berarti H_0 diterima atau H_a ditolak
- c. Jika signifikansi t hitung < 0.05 , berarti H_0 ditolak atau H_a diterima

2) Menentukan t hitung

- a. Menentukan t hitung dari tabel dapat dilihat pada tabel output SPSS kolom t sesuai dengan variabel independennya.
- b. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$.

Kriteria pengujian:

H_0 diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

H_0 ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

BAB IV

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

Pengumpulan data yang digunakan berupa penyebaran kuesioner secara langsung menggunakan Google Form kepada Pegawai Pajak yang bekerja di KanWil DJP Jakarta Pusat yang berjumlah 162 pegawai. Proses penyebaran kuesioner dilakukan sejak 14 Januari 2021 sampai dengan 6 Februari 2021.

Tabel 4.1 Jumlah Kuesioner

Kuesioner	Jumlah	Presentase
Jumlah Pegawai	162	100%
Kuesioner yang disebar	162	100%
Kuesioner yang Kembali	78	48%

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 bahwa tingkat kuesioner yang dapat dianalisis adalah 48% dari 162 kuesioner yang disebar kepada seluruh pegawai. Kuesioner yang disebar tidak terdistribusi secara baik, karena kendala penyebaran yang hanya menggunakan Google Form dan waktu penyebaran kuesioner juga bertepatan dengan pelaporan dan pembayaran masa pajak. Oleh karena itu, data yang terkumpul hanya sebesar 48% dari total kuesioner yang disebar.

4.2. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini akan dideskripsikan mengenai karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya yaitu jenis kelamin, usia, masa waktu bekerja, dan pendidikan terakhir.

4.2.1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Wanita	23	29,5%
Pria	55	70,5%
Total	78	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Pengelompokkan data responden berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria sebanyak 55 orang atau sebesar 70,5%. Sedangkan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 23 atau sebesar 29,5%.

4.2.2. Usia Responden

Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
<25	11	14,1%
26 – 35	18	23,1%
36 – 45	36	46,2%
>45	13	16,6%
Total	78	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Pengelompokkan data responden berdasarkan karakteristik usia pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden terbesar terdapat pada responden berusia 36 – 45 tahun dengan presentase 46,2%. Adapun responden yang memiliki presentase terbesar kedua adalah pegawai yang berusia 26 – 35 tahun dengan presentase 23,1%. Sisanya adalah pegawai yang berumur lebih dari 45 tahun dengan presentase sebesar 16,6% dan yang kurang dari 25 tahun memiliki presentase 14,1% dari keseluruhan total pegawai.

4.2.3. Masa Waktu Bekerja Responden

Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Masa Waktu Bekerja

Masa Waktu Bekerja	Jumlah	Presentase
<5 Tahun	12	15,4%
5 – 10 Tahun	10	12,8%
>10 Tahun	56	71,8%
Total	78	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan pengelompokkan lamanya masa waktu bekerja, pegawai dengan masa lama bekerja lebih dari 10 tahun memiliki presentase terbesar yaitu sebesar 71,8%. Dan untuk masa waktu bekerja 5 sampai 10 tahun memiliki presentase 12,8% dan masa lama bekerja yang kurang dari 5 tahun memiliki presentase sebesar 15,4%.

4.2.4. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	1	1,3%

D1	10	12,8%
D3	12	15,4%
S1	40	51,3%
S2	14	17,9%
S3	1	1,3%
Total	78	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Hasil pengelempokkan data karakteristik responden berdasarkan Pendidikan pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden terbanyak Pendidikan terakhir S1 sebanyak 40 orang atau 51,3%. Responden selanjutnya yang berjumlah 14 orang dengan presentase 17,9% yaitu S2. Selanjutnya dengan presentase 15,4% dengan jumlah pegawai 12 orang berpendidikan terakhir D3. Lalu dengan jumlah 10 orang dengan presentase 12,8% berpendidikan terakhir D1. Dan sisanya berpendidikan terakhir SMA berjumlah 1 orang dan S3 dengan jumlah 1 orang.

4.3. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel-variabel penelitian secara statistik. Penelitian ini menggunakan nilai rata-rata (*mean*), nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi untuk menggambarkan deskripsi statistik. Berikut ini disajikan hasil analisis deskriptif variabel penelitian pada Tabel 4.6

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.
--	---	---------	---------	------	------

					Deviation
Niat Menjadi <i>Whistleblower</i> (Y)	78	13	32	26,23	5,096
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X1)	78	6	16	12,38	2,182
Retaliasi (X2)	78	11	28	22,12	3,824
Keadilan Prosedural (X3)	78	10	20	16,26	3,123
Kepercayaan pada Organisasi (X4)	78	16	32	28,00	4,103
Valid N (listwise)	78				

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Dari hasil analisis statistik deskriptif tersebut, dapat kita temukan rentang kategori skor dengan menghitung nilai maksimal dikurangi nilai minimal lalu hasilnya dibagi tiga. Hal tersebut menunjukkan tiga rentan kategori yaitu rendah, sedang, tinggi. Dari hasil perhitungan tersebut akan ditambahkan dengan nilai minimum untuk menghasilkan hasil akhir nilai maksimum. Perhitungan ini berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Merkusiwati (2017). Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Kategori Skor Variabel

Variabel	Rentang Kategori		
	Rendah	Sedang	Tinggi

Niat Menjadi <i>Whistleblower</i>	13 – 19,3	19,4 – 25,7	25,8 – 32,1
Tingkat Keseriusan Kecurangan	6 – 9,3	9,4 – 12,7	12,8 – 16,1
Retaliasi	11 – 16,7	16,8 – 22,5	22,6 – 28,3
Keadilan Prosedural	10 – 13,3	13,4 – 16,7	16,8 – 20,1
Kepercayaan pada Organisasi	16 – 21,3	21,4 – 26,7	26,8 – 32,1

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat sebagai berikut:

1. Variabel niat menjadi *whistleblower* memperoleh nilai rata-rata 26,3 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya niat menjadi *whistleblower* di Kanwil DJP Jakarta Pusat sangat baik.
2. Variabel tingkat keseriusan kecurangan memperoleh nilai rata-rata 12,38 dan termasuk dalam kategori sedang. Artinya tingkat keseriusan kecurangan di Kanwil DJP Jakarta Pusat cukup baik.
3. Variabel retaliasi memperoleh nilai rata-rata 22,12 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya retaliasi di Kanwil DJP Jakarta pusat sangat baik.
4. Variabel keadilan prosedural memperoleh nilai rata-rata 16,26 dan termasuk dalam kategori sedang. Artinya keadilan prosedural di Kanwil DJP Jakarta pusat cukup baik
5. Variabel kepercayaan pada organisasi memperoleh nilai rata-rata 28 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya kepercayaan pada organisasi di Kanwil DJP Jakarta pusat cukup baik.

4.4. Uji Kualitas Data

4.4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan kepada responden. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka setiap butir pertanyaan atau indikator dapat dikatakan valid (Ghozali, 2018) Dalam penelitian ini, jumlah data yang digunakan sebanyak 37 kuesioner, maka diperoleh nilai $(df) = 78 - 2 = 76$, maka nilainya df nya adalah 0,2900. Dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Uji validitas ini menggunakan aplikasi SPSS Statistik 23. Berikut hasil uji validitas:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	r-tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Niat Menjadi Whistleblower (Y)	Y1	0,910	0,2900	0,000	Valid
	Y2	0,893	0,2900	0,000	Valid
	Y3	0,945	0,2900	0,000	Valid
	Y4	0,948	0,2900	0,000	Valid
	Y5	0,939	0,2900	0,000	Valid
	Y6	0,944	0,2900	0,000	Valid
	Y7	0,953	0,2900	0,000	Valid
	Y8	0,956	0,2900	0,000	Valid
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X1)	X1.1	0,830	0,2900	0,000	Valid
	X1.2	0,762	0,2900	0,000	Valid
	X1.3	0,785	0,2900	0,000	Valid

	X1.4	0,466	0,2900	0,000	Valid
Retaliasi (X2)	X2.1	0,685	0,2900	0,000	Valid
	X2.2	0,569	0,2900	0,000	Valid
	X2.3	0,770	0,2900	0,000	Valid
	X2.4	0,806	0,2900	0,000	Valid
	X2.5	0,754	0,2900	0,000	Valid
	X2.6	0,739	0,2900	0,000	Valid
	X2.7	0,744	0,2900	0,000	Valid
Keadilan Prosedural (X3)	X3.1	0,938	0,2900	0,000	Valid
	X3.2	0,913	0,2900	0,000	Valid
	X3.3	0,888	0,2900	0,000	Valid
	X3.4	0,836	0,2900	0,000	Valid
	X3.5	0,926	0,2900	0,000	Valid
Kepercayaan Pada Organisasi (X4)	X4.1	0,813	0,2900	0,000	Valid
	X4.2	0,860	0,2900	0,000	Valid
	X4.3	0,903	0,2900	0,000	Valid
	X4.4	0,878	0,2900	0,000	Valid
	X4.5	0,911	0,2900	0,000	Valid
	X4.6	0,821	0,2900	0,000	Valid
	X4.7	0,811	0,2900	0,000	Valid

	X4.8	0,865	0,2900	0,000	Valid
--	------	-------	--------	-------	-------

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Dengan melihat Tabel 4.8, dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pertanyaan variabel-variabel penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi seluruh butir pertanyaan memiliki nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 dan nilai *pearson correlation* lebih besar dari r tabel, dimana r tabel sebesar 0,2900 (r hitung menunjukkan lebih besar dari r tabel). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini *valid*.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu kuesioner dapat diandalkan reliabel atau dipercaya apabila jawaban seorang responden terhadap pernyataan yang diajukan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara mengetahui apakah suatu kuesioner dapat diandalkan atau tidak, dapat dilihat dengan *Cronbach Alpha (α)*. Apabila *Cronbach Alpha* > 0,60 maka instrumen tersebut tersebut reliabel, sedangkan *Cronbach Alpha* < 0,60 maka instrumen tersebut tidak reliabel. Hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach Alpha	Keterangan
Niat Menjadi <i>Whistleblower</i> (Y)	0,980	Reliabel
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X1)	0,630	Reliabel
Retaliasi (X2)	0,893	Reliabel

Keadilan Prosedural (X3)	0,940	Reliabel
Kepercayaan Pada Organisasi (X4)	0,949	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan memiliki reliabilitas yang baik.

4.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik diantaranya uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Dilakukan uji asumsi klasik diharapkan dapat mengetahui apakah model persamaan regresi dapat digunakan sebagai dasar acuan estimasi yang bias. Dengan menggunakan data yang banyak, diperlukan menggunakan asumsi klasik untuk lebih meyakinkan kesesuaian model regresi tersebut.

4.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan cara uji Kolmogrov-Smirnov.

Uji normalitas dapat dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Data terdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Model analisis regresi yang bagus hendaknya terdistribusi normal atau mendekati normal. Dan berikut adalah hasil dari uji normalitas:

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,44038171
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,064
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan hasil normalitas pada Tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terdistribusi normal, karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang dihasilkan yaitu 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka model regresi ini layak digunakan dalam penelitian ini.

4.5.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dideteksi pada model regresi apabila terdapat variabel independen yang saling berkorelasi kuat satu sama lain. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas maka dapat dilihat dari nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila angka *Tolerance* lebih besar dari pada 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji. Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF	Keterangan
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X1)	0,776	1,288	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Retaliasi (X2)	0,781	1,281	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Keadilan Prosedural (X3)	0,642	1,558	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kepercayaan Pada Organisasi (X4)	0,788	1,270	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF untuk seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10. Sehingga model regresi yang diajukan dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multekolinearitas.

4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat adanya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan Uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Apabila hasil uji diatas level signifikan yaitu $> 0,05$ berarti tidak terjadi heterokedasitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X1)	0,379	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Retaliasi (X2)	0,352	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Keadilan Prosedural	0,992	Tidak Terjadi

(X3)		Heteroskedastisitas
Kepercayaan Pada Organisasi (X4)	0,392	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Dari Tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan dalam model regresi ini tidak ada gejala heteroskedastisitas.

4.6. Uji Hipotesis

4.6.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis mengenai koefisien model regresi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,263	3,525		-,642	,523
	Tingkat Keseriusan Kecurangan (X1)	,494	,209	,212	2,361	,021
	Retaliasi (X2)	,241	,119	,181	2,026	,046
	Keadilan Prosedural (X3)	,703	,161	,431	4,370	,000
	Kepercayaan Pada Organisasi (X4)	,200	,111	,161	1,807	,075

a. Dependent Variable: Niat Menjadi Whistleblower (Y1)

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = -2,263 + 0,494 X_1 + 0,241 X_2 + 0,703 X_3 + 0,200 X_4 + c$$

Keterangan:

- Y = Niat menjadi *whistleblower*
X1 = Tingkat Keseriusan Kecurangan
X2 = Retaliasi
X3 = Keadilan Prosedural
X4 = Kepercayaan pada Organisasi
c = Error

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -2,263 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (tingkat keseriusan kecurangan, retaliasi, keadilan procedural, dan kepercayaan pada organisasi) sama dengan nol (0), maka besarnya Y (niat menjadi *whistleblower*) + c (error) adalah sebesar -2,263 satuan.
2. Untuk variabel tingkat keseriusan kecurangan sebesar 0,494 berarti setiap kenaikan variabel tingkat keseriusan kecurangan sebesar 1 satuan, maka niat menjadi *whistleblower* akan meningkat sebesar 0,494 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Untuk variabel retaliasi sebesar 0,241 berarti setiap kenaikan variabel retaliasi sebesar 1 satuan, maka niat menjadi *whistleblower* akan meningkat sebesar 0,241 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
4. Untuk variabel keadilan prosedural sebesar 0,703 berarti setiap kenaikan variabel keadilan prosedural sebesar 1 satuan, maka niat menjadi *whistleblower* akan meningkat sebesar 0,703 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

5. Untuk variabel kepercayaan pada organisasi sebesar 0,200 berarti setiap kenaikan variabel kepercayaan pada organisasi sebesar 1 satuan, maka niat menjadi *whistleblower* akan meningkat sebesar 0,200 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

4.6.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Penelitian ini melakukan pengukuran koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Berikut hasil analisis koefisien determinasi:

Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738 ^a	,544	,519	3,533

a. Predictors: (Constant), Total_X4, Total_X1, Total_X2, Total_X3

b. Dependent Variable: Total_Y1

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.14, hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,519 yang berarti bahwa besarnya variasi variabel independen dalam mempengaruhi model persamaan regresi sebesar 51,9% dan sisanya sebesar 48,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

4.6.3. Uji Sig-t

Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan uji statistik t. Pengujian dilakukan terhadap masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengujian hipotesis menggunakan uji statistik t:

Tabel 4.15 Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,263	3,525		-,642	,523
	Tingkat Keseriusan Kecurangan (X1)	,494	,209	,212	2,361	,021
	Retaliasi (X2)	,241	,119	,181	2,026	,046
	Keadilan Prosedural (X3)	,703	,161	,431	4,370	,000
	Kepercayaan Pada Organisasi (X4)	,200	,111	,161	1,807	,075

a. Dependent Variable: Niat Menjadi Whistleblower (Y1)

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Tabel 4.15 di atas menunjukkan hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel, maka diperoleh nilai p-value uji t variabel tingkat keseriusan kecurangan sebesar $0,021 < 0,05$ yang artinya persepsi tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat menjadi *whistleblower*. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini didukung.
2. Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel, maka diperoleh nilai p-value uji t variabel retaliasi sebesar $0,46 < 0,05$ yang artinya persepsi retaliasi berpengaruh terhadap niat menjadi *whistleblower*. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini didukung.
3. Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel, maka diperoleh nilai p-value uji t variabel keadilan prosedural sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya persepsi keadilan prosedural berpengaruh terhadap niat menjadi *whistleblower*. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini didukung.

4. Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel, maka diperoleh nilai p-value uji t variabel kepercayaan pada organisasi sebesar $0,075 > 0,05$ yang artinya persepsi kepercayaan pada organisasi tidak berpengaruh terhadap niat menjadi *whistleblower*. Maka H_0 diterima dan H_4 ditolak, sehingga hipotesis keempat pada penelitian ini tidak didukung.

4.7. Pembahasan

4.7.1. Pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat menjadi *whistleblower*

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa hasil koefisien variabel tingkat keseriusan kecurangan sebesar 0,494 yang berarti menunjukkan arah yang positif dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,021. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat seorang pegawai untuk menjadi *whistleblower* di Kantor Wilayah DJP Jakarta Pusat. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini didukung.

Dan hasil penelitian ini sejalan dengan pemakaian teori *prosocial organizational behavior* yaitu suatu tindakan individu dalam meningkatkan kesejahteraan organisasinya dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Untuk tingkat keseriusan kecurangan sendiri memiliki pengaruh yang positif. Dimana semakin besar nilai atau dampak kecurangan yang diketahui maka semakin besar rasa tanggungjawab anggota organisasi untuk mengungkapkannya atau juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Primasari dan Fidiana (2020) bahwa variabel tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif signifikan terhadap niat menjadi *whistleblower*.

4.7.2. Pengaruh retaliasi terhadap niat menjadi *whistleblower*

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa hasil koefisien variabel retaliasi sebesar 0,241 yang berarti menunjukkan arah yang positif dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,046. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa retaliasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat seorang pegawai untuk menjadi *whistleblower* di Kantor Wilayah DJP Jakarta Pusat. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini didukung.

Dan hasil penelitian ini sejalan dengan teori *prosocial organizational behavior*, bahwa perilaku prososial adalah perilaku sosial yang positif yang dimaksudkan untuk memberikan manfaat pada orang lain. Tetapi juga perilaku ini dapat memiliki maksud untuk mendapatkan manfaat/keuntungan untuk dirinya sendiri. Berkaitan dengan retaliasi, bahwa pegawai akan tetap melaporkan tindakan kecurangan tanpa terpegaruhi adanya retaliasi yang bertujuan untuk membuat organisasi ia bekerja bersih dari tindakan kecurangan. Dan perlindungan dari organisasi membuat pegawai tidak mengutamakan dampak negatif yang mungkin akan diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Efendi dan Nuraini (2019) dan Della et al. (2020) yang mengungkapkan bahwa retaliasi mempengaruhi niat seorang pegawai untuk menjadi *whistleblower*. Artinya pegawai akan menjadi *whistleblower* jika sudah terjamin keamanannya dan tidak akan mendapatkan perilaku negatif setelah melaporkan. Maka variabel retaliasi berpengaruh signifikan terhadap niat menjadi *whistleblower*.

4.7.3. Pengaruh keadilan prosedural terhadap niat menjadi *whistleblower*

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa hasil koefisien variabel keadilan prosedural sebesar 0,703 yang berarti menunjukkan arah yang positif dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat seorang pegawai untuk menjadi *whistleblower* di Kantor Wilayah DJP Jakarta Pusat. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini didukung.

Dan hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang digunakan yaitu teori harapan yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan suatu pekerjaan itu tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu. Karena menurut teori tersebut timbulnya niat menjadi *whistleblower* merupakan timbal balik dari adanya prosedur dan kebijakan yang dirasakan adil oleh para pegawai sehingga mereka dapat termotivasi untuk menjadi *whistleblower*.

Hal penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Permana et al. (2017) dan Jaya (2018). Dimana variabel keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat menjadi *whistleblower*. Oleh karena itu, prosedur yang tinggi dan adil pada *whistleblowing system* di suatu organisasi, ditunjukkan dengan adanya prosedur dan kebijakan tentang kemudahan pelaporan, jaminan keamanan, perlindungan saksi, kerahasiaan identitas dan adanya bukti yang kuat dalam pelaporan tindak kecurangan, akan berdampak pada meningkatnya niat pegawai untuk menjadi *whistleblower*.

4.7.4. Pengaruh kepercayaan pada organisasi terhadap niat menjadi *whistleblower*

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa hasil koefisien variabel kepercayaan pada organisasi sebesar 0,200 yang berarti menunjukkan arah yang positif dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,075. Nilai signifikansi tersebut lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepercayaan pada organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap niat seorang pegawai untuk menjadi *whistleblower* di Kantor Wilayah DJP Jakarta Pusat. Sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini tidak didukung karena hasilnya tidak signifikan.

Dan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori harapan yang menjelaskan bahwa semakin tinggi kepercayaan pada organisasi yang tercipta pada suatu organisasi, maka akan semakin tinggi juga niat menjadi *whistleblower*. Kepercayaan seorang pegawai terhadap organisasinya tidak berpengaruh terhadap niat seorang pegawai untuk melakukan *whistleblower*. Pegawai akan melaporkan tindak kecurangan agar organisasi tempat mereka bekerja bersih dari tindakan kecurangan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Permana et al. (2017) bahwa variabel kepercayaan pada organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat menjadi *whistleblower*. Pada penelitian ini variabel kepercayaan pada organisasi berpengaruh namun tidak signifikan, maka hipotesis ini tidak didukung.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat keseriusan kecurangan, retaliasi, keadilan prosedural, dan kepercayaan pada organisasi terhadap niat menjadi *whistleblower* pada Kantor Wilayah DJP Jakarta Pusat. Berdasarkan analisis data yang telah dijelaskan pada Bab 4, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif signifikan terhadap niat menjadi *whistleblower*. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi maka niat pegawai untuk menjadi *whistleblower* juga meningkat.
2. Retaliasi berpengaruh negatif signifikan terhadap niat menjadi *whistleblower*. Hasil ini membuktikan bahwa dengan adanya retaliasi yang akan diterima oleh pegawai dan keamanan dari organisasi sendiri akan mempengaruhi niat pegawai untuk menjadi *whistleblower*.
3. Keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap niat menjadi *whistleblower*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin adil prosedur yang ada di suatu organisasi maka niat pegawai menjadi *whistleblower* juga meningkat.
4. Kepercayaan pada organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap niat menjadi *whistleblower*. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh kepercayaan pada organisasi tidak mempengaruhi niat pegawai untuk menjadi *whistleblower*.

5.2. Implikasi Penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi Kantor Wilayah DJP Jakarta Pusat dalam mengelola

pengendalian internal dalam menghadapi terjadinya kecurangan yang dilakukan oleh pegawai. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi niat pegawai untuk menjadi *whistleblower*, diharapkan DJP dapat memaksimalkan dalam penyusunan kebijakan tentang *whistleblowing system* yang pada akhirnya akan berdampak pada tercapainya DJP yang bersih dan bebas dari korupsi serta berdampak pada membaiknya citra perpajakan di mata masyarakat.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini tidak terlepas pada keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini. Berikut keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang berupa kuesioner yang disebar melalui Google Form. Sehingga data tidak terdistribusi dengan baik, data yang terkumpul hanya 78 dari total pegawai 162. Dan juga waktu penyebaran kuesioner bertepatan dengan pelaporan masa pajak.
2. Penelitian hanya menggunakan populasi jumlah pegawai pajak di satu kantor pajak yaitu Kantor Wilayah DJP Jakarta Pusat.

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki di dalam penelitian ini, maka saran yang diberikan peneliti untuk penelitian di masa yang akan datang, antara lain:

1. Diperlukannya penambahan variabel independen lain selain tingkat keseriusan kecurangan, retaliasi, keadilan prosedural, dan kepercayaan pada organisasi yang dapat mempengaruhi niat seorang pegawai dalam menjadi *whistleblower*.
2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk bisa menggunakan metode pengumpulan data lain selain kuesioner seperti wawancara. Agar hasil data yang diperoleh dapat lebih valid.

3. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan memperluas lingkup penelitian dengan menambahkan objek penelitian yaitu dengan tidak hanya melakukan penelitian di kantor pajak di suatu wilayah saja, tetapi diharapkan dapat dilakukan di beberapa kantor.



DAFTAR PUSTAKA

- Aida, R. A., Helmy, H., & Setiawan, M. A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 1(4), 1633–1649. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2015.v19.i2.91>
- Aliyah, S., & Marisan, I. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Melakukan Tindakan Whistle-Blowing Dengan Reward Model Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 14(1).
- Aryee, S., Budhwar, P. S., & Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 267–285. <https://doi.org/10.1002/job.138>
- Association of Certified Fraud Examiners. (2014). Report To the Nations on Occupational Fraud and Abuse. *Global Fraud Study*, 15(2), 1–80. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2222608>
- Aulia, S., Primasari, D., & Azhar, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Retaliasi Terhadap Intensi Whistleblowing. *Jurnal Profita: Komunikasi Ilmiah Dan Perpajakan*, 12(3), 395–407. <https://doi.org/10.22441/profita.2019.v12.03.003>
- Bagustianto, R. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (studi pada PNS BPK RI). In *Malang: Universitas Brawijaya*.
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Simposium Nasional Akuntansi XVIII, Medan*, 16–19.
- Bandura, A. (1986). The Explanatory and Predictive Scope of Self-Efficacy Theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 359–373. <https://doi.org/10.1521/jscp.1986.4.3.359>
- Brennan, N., & Kelly, J. (2007). A study of whistleblowing among trainee auditors. *The British Accounting Review*, 39(1), 61–87.

- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710–725.
- Cortina, L. M., & Magley., V. J. (2003). Raising Voice, Risking Retaliation: Events Following Interpersonal Mistreatment in the Workplace. *Journal of Occupation Health Psychology*, 8(4), 247–265.
- Della, R. N., Rodiah, S., & Azmi, Z. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Niat dan Perilaku Whistleblowing Karyawan Alfamart di Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 10(1), 21–30.
- Desi Rianti. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional Auditor Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada BRI Provinsi Riau). *JOM Fekon*, 4, 1531–1543.
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31(3), 137–149.
- Dianingsih, D. H., & Pratolo, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Intensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing : Studi Empiris pada Badan Pemeriksa Keuangan RI dan Pemerintah Kota serta Kabupaten di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 51–63. <https://doi.org/10.18196/rab.020120>
- Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1985). Potential predictors of whistleblowing: A prosocial behavior perspective. *Academy of Management Review*, 10(4), 823–836.
- Dr. Prof. Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mix Method)*. 404.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS 4.0. In *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS 4.0* (p. 106). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2006). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Up date PLS Regresi edisi 7. *BP Undip. Semarang*.

- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 490.
- Gilliland, S. W. (1993). The Perceived Fairness of Selection Systems: An Organizational Justice Perspective. *Academy of Management Review*, 18(4), 694–734. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.9402210155>
- Icek, A. (1991). The Theory of Planned Behavior Organizational Behavior and Human Decision Processes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Jaya, F. N. (2018). Pengaruh Keadilan Prosedural, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(11), 98–109.
- Keenan, J. P. (2002). Comparing indian and american managers on whistleblowing. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 14(2–3), 79–89. <https://doi.org/10.1023/a:1021171520620>
- KNKG. (2014). Whistleblowing System. <http://whistleblowingindonesia.com/portal/referensi/pedoman-sistem-pelaporan-pelanggaran-knkg/>
- Koontz, H., O'Donnell, & Weihrich, H. (1990). *Manajemen, Jilid 1, edisi kedelapan. edisi kedelapan. Judul asli: Management, Eighth Edition, 1984* (A. Sirat, Ed.). Jakarta: Erlangga.
- Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing dan Faktor-faktor yang Memengaruhi Niat Melaksanakan oleh Aparatur Negara. *Jurnal Akuntansi*, 21(3), 336. <https://doi.org/10.24912/ja.v21i3.265>
- Leventhal, Gerald S. (1976). The Distribution of Rewards and Resources in Groups and Organizations. *Advances in Experimental Social Psychology*, 9(C), 91–131. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60059-3](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60059-3)
- Leventhal, G.S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27–55). Plenum Press.

- Marliza, R. (2018). Pengaruh Personal Cost Of Reporting ,Komitmen Organisasi Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. In *Akuntansi* (Vol. 6, Issue 1, pp. 1–20).
- Menk, K. B. (2011). *The Impact of Materiality, Personality Traits, and Ethical Position on Whistle-Blowing Intentions*. 97. <http://scholarscompass.vcu.edu/etd/2598%0AThis>
- 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* (Vol. 62, Issue 3, pp. 277–297). <https://doi.org/10.1007/s10551-005-0849-1>
- Miceli, M. P., Near, J. P., Rehg, M. T., & Scotter, J. R. van. (2012). Predicting employee reactions to perceived organizational wrongdoing: Demoralization, justice, proactive personality, and whistle-blowing. *Human Relations*, 65(8), 923–954.
- Mohd Noor, N. R. A., & Mansor, N. (2019). Exploring the Adaptation of Artificial Intelligence in Whistleblowing Practice of the Internal Auditors in Malaysia. *Procedia Computer Science*, 163, 434–439. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.12.126>
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Organizational Behaviour : Managing People and Organizations*, 9 ed. (9 ed. Sale).
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1–16.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (2016). After the wrongdoing: What managers should know about whistleblowing. *Business Horizons*, 59(1), 105–114.
- Nixson, N., Kalo, S., Kamello, T., & Mulyadi, M. (2013). Perlindungan Hukum Terhadap Whistleblower dan Justice Collaborator dalam Upaya Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. *USU Law Journal*, 1(2), 40–56.
- Nur, S. W., & Hamid, N. A. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Intensitas Moral Auditor Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Pada Kantor Akuntan Publik Makassar. *Assets*, 8(2), 115–124.

- Paillé, P., Bourdeau, L., & Galois, I. (2010). Support, trust, satisfaction, intent to leave and citizenship at organizational level: A social exchange approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1), 41–58. <https://doi.org/10.1108/19348831011033203>
- Permana, I., Rohman, A., & Haryanto. (2017). *Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Niat Menjadi Whistleblower dengan Kepercayaan pada Organisasi dan Pimpinan sebagai Variabel Mediasi*.
- Primasari, R. A., & Fidiana, F. (2020). Whistleblowing Berdasarkan Intensitas Moral, Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 4(1), 63. <https://doi.org/10.33603/jka.v4i1.3383>
- Putri, C. M. (2012). Pengujian keefektifan jalur pelaporan pada structural model dan reward dalam mendorong whistleblowing pendekatan eksperimen. *Simposium Nasional Akuntansi XV, 1982*, 1–24. <http://sna.akuntansi.unikal.ac.id/makalah/097-SIPE-09.pdf>
- Rehg, M. T., Miceli, M. P., Near, J. P., & van Scotter, J. R. (2008). Antecedents and outcomes of retaliation against whistleblowers: Gender differences and power relationships. *Organization Science*, 19(2), 221–240. <https://doi.org/10.1287/orsc.1070.0310>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour*. Salemba Empat.
- Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999). Whistle-blower disclosures and management retaliation: The battle to control information about organization corruption. *Work and Occupations*, 26(1), 107–128. <https://doi.org/10.1177/0730888499026001006>
- Safitri, D., & Silalahi, S. P. (2019). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Minat Aparatur Sipil Negara (ASN) Melakukan Tindakan Whistle-blowing. *Jurnal Profita: Komunikasi Ilmiah Dan Perpajakan*, 12(1), 10–27. <https://doi.org/10.22441/profita.2019.v12.01.002>
- Schultz, J., Johnson, D., Morris, D., & Dyrnes, S. (1993). An investigation the reporting of questionable acts in an international setting. *Journal of Accounting Research*, 31(1), 75–103.
- Seifert, D. L., Stammerjohan, W. W., & Martin, R. B. (2013). Trust, organizational justice, and whistleblowing: A research note. *Behavioral Research in Accounting*, 26(1), 157–168.

- Setiawati, L. P. (2016). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral Dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi*, 17(1), 257–282.
- Shockley-Zalabak, P. S., Morreale, S. P., & Hackman, M. Z. (2010). *Building the High-Trust Organization: Strategies for Supporting Five Key Dimensions of Trust*.
- Staub, E. (1978). Positive Social Behavior and Morality. In *Positive Social Behavior and Morality*. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/c2013-0-11528-0>
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisni, Dewi., & Coryanata, Isma. (2018). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Minat Pengelola Keuangan Melakukan Tindakan Whistle-blowing (Studi Kasus Pada Universitas Bengkulu). *Jurnal Akuntansi*, 8(1), 41–54.
- Svensson, J., & van Genugten, M. (2013). Retaliation against reporters of unequal treatment: Failing employee protection in The Netherlands. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(2), 129–143. <https://doi.org/10.1108/02610151311324370>
- Tangirala, S., & Ramanujam, R. (2008). Employee silence on critical work issues: The cross level effects of procedural justice climate. *Personnel Psychology*, 61(1), 37–68. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00105.x>
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. L. Erlbaum Associates. L. Erlbaum Associates.
- Ugaz, J. (2015). *Corruption Perceptions Indec 2015*. <https://www.transparency.org/cpi2015/>
- Vivi. (2013). *Whistleblower Dalam Perdebatan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi*. <http://topihukum.blogspot.co.id/2013/12/makalah-tentang-whistleblower-dalam.html>

- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. - PsycNET. Wiley.
<https://psycnet.apa.org/record/1964-35027-000>
- Wakanno, T. N. (2020). *Pengaruh Profesionalisme, Teknik-teknik Audit Investigatif, Risiko Audit, dan Whistleblowing terhadap Efektivitas Auditor Investigatif (Studi Empiris pada Kantor Pusat BPKP DKI Jakarta)*.
- Wakerkwa, R., Falah, S., & Safkaur, O. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing Pada PEMDA Propinsi Papua. *Jurnal Akuntansi, Audit & Aset*, 1(1), 42–57.
- Winardi, R. D. (2015). The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants' Whistle-Blowing Intention in Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 28(3), 361–376. <https://doi.org/10.22146/jieb.6216>





Lampiran 1- Izin Penelitian



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

Nomor : 1755/DEK/10/Div.URT/XII/2020
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
Kepala Kantor Wilayah DJP Jakarta Pusat

Assalamu alaikum wr.wb.

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

Nama : Dewi Maulidya
No. Mahasiswa : 17312338
Tempat/Tanggal Lahir : Indramayu / 23 Juni 1999
Program Studi : Akuntansi
Jenjang : Strata I (S1)
Alamat : Jalan Prawirokuat No 30, Condongcatur, Sleman, Yogyakarta

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

"PENGARUH TINGKAT KESERiusAN KECURANGAN, RETALIASI, KeadILAN PROSEDURAL, DAN KEPERCAYAAN PADA ORGANISASI TERHADAP NIAT MENJADI WHISTLEBLOWER"

Dosen Pembimbing : Ataina Hidayati, Dra., Ak., M.Si.,DBA.

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 perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 21 Desember 2020
Dekan,


Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D.
NIK: 933130101



DEWI MAULIDYA <17312338@students.uui.ac.id>

e-Riset : Persetujuan Izin Riset

1 message

Eriset Direktorat Jenderal Pajak <riset@pajak.go.id>
 Reply-To: riset@pajak.go.id
 To: 17312338@students.uui.ac.id

Tue, Jan 12, 2021 at 3:20 PM



**KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
 DIREKTORAT JENDERAL PAJAK**

KANWIL DJP JAKARTA PUSAT

JALAN JEND. GATOT SUBROTO NO. 40-42, JAKARTA SELATAN 12190
 TELEPON 021-52904840, 5250208 EXT. 52151; FAKSIMILE 021-5736066; SITUS www.pajak.go.id
 LAYANAN INFORMASI DAN PENGADUAN KRING PAJAK (021) 1500200;
 EMAIL pengaduan@pajak.go.id, informasi@pajak.go.id

Nomor : S-41/RISET/WPJ.06/2021 Jakarta Selatan, 12 Januari 2021
 Sifat : Biasa
 Hal : Persetujuan Izin Riset

Yth **Dewi Maulidya**

Jalan Prawirokuat No 30, Condongcatur, Sleman, Yogyakarta

Sehubungan dengan permohonan izin riset yang Saudara ajukan dengan Nomor Layanan: **00204-2021** pada **12 Januari 2021**, dengan informasi:

NIM : 17312338
 Kategori riset : Gelar-S1
 Jurusan : Jurusan Akuntansi
 Fakultas : Fakultas Bisnis Dan Ekonomika
 Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
 Judul Riset : Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Retaliasi, Keadilan Prosedural, Dan Kepercayaan Pada Organisasi Terhadap Niat Menjadi Whistleblower

Izin yang diminta : Kuisisioner,

Berdasarkan hasil verifikasi berkas permohonan dan kesediaan unit kerja di Lokasi Riset, dengan ini Saudara diberikan izin untuk melaksanakan Riset pada **Kanwil Djp Jakarta Pusat**, sepanjang data dan/atau informasi yang didapat digunakan untuk keperluan Riset dan tidak melanggar ketentuan Pasal 34 Undang-Undang KUP dan informasi publik yang dikecualikan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.

Beberapa hal yang perlu Saudara perhatikan:

- 1) Masa berlaku Surat Izin Riset ini adalah: **12 Januari 2021 s/d 11 Juli 2021**;
- 2) Izin Riset dapat diperpanjang paling banyak 3 (tiga) kali, masing-masing berlaku selama 6 (enam) bulan;
- 3) Perpanjangan diajukan sebelum sebelum berakhirnya masa berlaku izin Riset;
- 4) Setelah melaksanakan Riset, Saudara diwajibkan mengirimkan Hasil Riset melalui email ke riset@pajak.go.id;
- 5) Apabila periset tidak mengirimkan hasil riset, maka DJP dapat menghentikan layanan pemberian izin riset kepada periset.

Demikian, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

a.n. Kepala Kanwil
 Kepala Bidang Penyuluhan Pelayanan dan Hubungan Masyarakat

Ttd.

N. Marolop S.

Terima kasih atas perhatian Saudara dengan telah memilih tema perpajakan sebagai tema riset.

25/2/2021

education Mail - e-Riset : Persetujuan Izin Riset



Semoga hal ini dapat membantu meningkatkan kesadaran perpajakan masyarakat Indonesia di masa mendatang.

PENTING

Informasi yang disampaikan melalui e-mail ini hanya diperuntukkan bagi pihak penerima sebagaimana dimaksud pada tujuan e-mail ini saja. E-mail ini dapat berisi informasi atau hal-hal yang secara hukum bersifat rahasia. Segala bentuk kajian, penyampaian kembali, penyebarluasan, penyediaan untuk dapat diakses, dan/atau penggunaan lain atau tindakan sejenis atas informasi ini oleh pihak baik orang maupun badan selain dari pihak yang dimaksud pada tujuan e-mail ini adalah dilarang dan dapat diancam sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jika karena suatu kesalahan anda menerima informasi ini harap menghubungi Direktorat Jenderal Pajak c.q. Direktorat KITSDA dan segera menghapus e-mail ini beserta setiap salinan dan seluruh lampirannya.

Setiap pengguna Email Pajak harus mencantumkan identitas atau Email Signature untuk setiap email yang dikirimkan dengan format sesuai dengan yang tercantum dalam SE-136/PJ/2010 Huruf E Angka 4

<https://mail.google.com/mail/u/0?ik=2f1a9dc3fb&view=pt&search=all&permthid=thread-f%3A1688668324317115253&simpl=msg-f%3A168866832431...> 2/2

Lampiran 2 - Data Kuesioner

Dengan hormat,

Kepada seluruh pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah DJP Jakarta Pusat. Perkenalkan saya Dewi Maulidya, Mahasiswi S-1 Sarjana Akuntansi, Program Studi Akuntansi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang **Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Retaliasi, Keadilan Prosedural, dan Kepercayaan pada Organisasi terhadap Niat menjadi Whistleblower.**

Untuk kepentingan analisis data, saya membutuhkan sejumlah informasi yang terangkum dalam butir-butir pertanyaan dalam lembar kuesioner ini. Pertanyaan yang ada mengacu pada kondisi di lingkungan unit kerja Bapak/Ibu. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, semua jawaban yang Bapak/Ibu berikan diharapkan mencerminkan kondisi riil di unit kerja Bapak/Ibu saat ini. Mohon untuk mengisi semua butir kuesioner yang ada. Keakurasian jawaban Bapak/Ibu berikan akan mempengaruhi hasil analisis penelitian ini. Jawaban dan identitas Bapak/Ibu akan saya perlakukan secara konfidensial dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Jawaban atau pernyataan Bapak/Ibu atas kuesioner yang saya sampaikan sangatlah diperlukan untuk penelitian ini. Untuk itu saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya

Dewi Maulidya

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berikut ini adalah pertanyaan-pertanyaan dari beberapa variabel yang mempengaruhi niat menjadi *whistleblower*. Kuesioner ini terdiri dari dua bagian, pada tiap bagian berisi beberapa butir pertanyaan untuk menjawab pertanyaan tersebut, Bapak/ibu diminta untuk memberi tanda silang (X) pada salah satu kotak yang tersedia. Sedangkan untuk pertanyaan yang memiliki jawaban isian, Bapak/Ibu diharapkan menjawab pada tempat yang telah disediakan. Yakinkanlah bahwa Bapak/Ibu tidak menyalangkan lebih dari satu kotak dan tidak terdapat pertanyaan yang belum dijawab atau terlewatkan.

IDENTITAS RESPONDEN

Dimohon dengan hormat Bapak/Ibu untuk mengisi identitas **secara lengkap** (kecuali nama boleh tidak diisi), dan memberi **tanda silang (X)** atau melingkari jawaban. Setiap pertanyaan diharapkan hanya satu jawaban.

Identitas responden :

- a. Nama : _____
(Boleh dikosongkan)
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- c. Usia : _____ Tahun
- d. Unit kerja : _____
- e. Kedudukan/Jabatan : _____
- f. Lama Bekerja : < 5 Tahun 5 – 10 Tahun
 >10 Tahun
- g. Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1
 S2 S3
 Lainnya,.....

Dengan ini menyatakan bersedia secara sukarela menjadi responden.

Jakarta ,
(ttd partisipan)

DAFTAR PERTANYAAN

Berikut adalah keterangan untuk setiap kolom:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

1. Tingkat Keseriusan Kecurangan

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya akan melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh rekan kerja saya apabila jumlahnya material				
2.	Saya akan melaporkan rekan kerja yang melakukan pungutan pajak liar, walaupun jumlahnya kecil/tidak material				
3.	Saya akan melaporkan kecurangan yang dilakukan pimpinan saya yang dapat merugikan keuangan negara				
4.	Saya tidak akan melaporkan rekan kerja saya yang melakukan pencurian aset organisasi, karena jumlahnya tidak material				

2. Retaliasi

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Jika saya melaporkan kecurangan yang terjadi maka saya akan mendapatkan resiko yang tidak saya harapkan				
2.	Jika saya melaporkan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai lain dalam organisasi tempat saya bekerja, maka pegawai tersebut mungkin akan melakukan pembalasan terhadap saya				
3.	Adanya dukungan dari organisasi akan membuat saya semakin berani untuk melaporkan tindakan kecurangan yang saya temukan				
4.	Semakin tinggi ketergantungan organisasi terhadap pegawai, maka tindakan pembalasan atas pengungkapan kecurangan akan semakin rendah				
5.	Prosedur <i>whistleblowing system</i> yang dibuat organisasi mengatur tentang jaminan keamanan dan intimidasi bagi sang pelapor (<i>whistleblower</i>)				
6.	Organisasi mempunyai prosedur <i>whistleblowing system</i> yang adil tentang perlindungan saksi dan pelapor				
7.	Organisasi mempunyai prosedur yang mengatur tentang kerahasiaan identitas pelapor (<i>whistleblower</i>)				

3. Keadilan Prosedural

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Organisasi di tempat saya bekerja sudah mempunyai kebijakan tentang <i>whistleblowing system</i> yang baik dan adil				
2.	Prosedur <i>whistleblowing system</i> yang dibuat organisasi mendorong saya untuk melaporkan tindak kecurangan yang terjadi di dalam organisasi				
3.	Prosedur <i>whistleblowing system</i> yang dibuat organisasi mempermudah dan mempercepat saya untuk melaporkan tindak kecurangan yang terjadi di dalam organisasi				
4.	Prosedur <i>whistleblowing system</i> yang dibuat organisasi mengharuskan pelaporan kecurangan berdasarkan informasi dan bukti yang akurat dan lengkap				
5.	Prosedur <i>whistleblowing system</i> yang ada telah diaplikasikan secara konsisten dari waktu ke waktu				

4. Kepercayaan Organisasi

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Organisasi di tempat saya bekerja mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pemberantasan korupsi				
2.	Organisasi di tempat saya bekerja mempunyai kapabilitas yang tinggi dalam menghadapi tantangan-tantangan yang ada				
3.	Organisasi di tempat saya bekerja mempunyai kualitas yang tinggi terhadap penyusunan strategi dalam menghadapi masalah yang timbul				
4.	Saya mendapatkan kemudahan untuk mendapatkan informasi apapun yang terkait dengan organisasi				
5.	Organisasi bersikap konsisten dan dapat diandalkan dalam menyikapi masalah yang timbul di dalam organisasi				
6.	Saya menemukan kesamaan antara nilai-nilai yang saya yakini dengan nilai – nilai pada organisasi di tempat saya bekerja				
7.	Saya mendapatkan kesejahteraan yang baik dari organisasi di tempat saya bekerja				
8.	Saya benar-benar merasa peduli terhadap nasib organisasi di tempat saya bekerja				

5. Niat Menjadi Whistleblower

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Jika saya mengetahui adanya kecurangan yang terjadi di organisasi, saya akan melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> (melaporkan kecurangan).				
2.	Jika saya mengetahui adanya kecurangan yang terjadi di organisasi, saya akan berusaha keras melakukan tindakan <i>whisteblowing</i> melalui saluran internal organisasi (<i>internal whistleblowing</i>).				

Skenario Kasus A:

Saya bekerja di KPP X. Suatu ketika saya **mengetahui** bahwa pegawai di KPP tempat saya bekerja melakukan tindakan **penyalahgunaan wewenang** yaitu dengan cara menagih ke wajib pajak dengan pendekatan lobi-lobi, akan tetapi uang yang seharusnya **disetorkan ke kas negara tidak utuh**, sebagian digunakan untuk **kepentingan pribadi**. Terhadap kondisi tersebut, maka saya akan :

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya berniat untuk melaporkan pelanggaran pada skenario kasus A				
2.	Saya berencana untuk melaporkan pelanggaran pada skenario kasus A				

3.	Saya berusaha untuk melaporkan pelanggaran pada skenario kasus A				
----	---	--	--	--	--

Skenario Kasus B:

Saya bekerja di KPP X. Suatu ketika saya **mengetahui** bahwa pegawai di KPP tempat saya bekerja **memanipulasi data wajib pajak** dengan tujuan untuk **mengurangi besaran pajak** yang seharusnya dibayarkan oleh wajib pajak, sehubungan dengan tindakan yang dilakukan, pimpinan saya **menerima sejumlah uang sebagai uang balas jasa** atas tindakan pengurangan pajak dari wajib pajak.

Terhadap kondisi tersebut, maka saya akan :

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya berniat untuk melaporkan pelanggaran pada skenario kasus B				
2.	Saya berencana untuk melaporkan pelanggaran pada skenario kasus B				
3.	Saya berusaha untuk melaporkan pelanggaran pada skenario kasus B				

Lampiran 3 - Karakteristik Responden

No.	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir
1	Laki-laki	38	5 - 10 Tahun	S2
2	Laki-laki	35	> 10 Tahun	S3
3	Laki-laki	26	< 5 Tahun	SMA
4	Laki-laki	48	> 10 Tahun	S2
5	Laki-laki	50	> 10 Tahun	S2
6	Laki-laki	25	< 5 Tahun	D3
7	Laki-laki	41	> 10 Tahun	S2
8	Laki-laki	22	< 5 Tahun	D3
9	Laki-laki	32	5 - 10 Tahun	S1
10	Laki-laki	45	> 10 Tahun	S1
11	Laki-laki	50	> 10 Tahun	S1
12	Laki-laki	51	< 5 Tahun	D1
13	Laki-laki	49	> 10 Tahun	S2
14	Perempuan	23	< 5 Tahun	D3
15	Laki-laki	25	< 5 Tahun	D1
16	Perempuan	34	5 - 10 Tahun	S1
17	Perempuan	24	5 - 10 Tahun	D1

18	Perempuan	37	> 10 Tahun	S1
19	Perempuan	35	5 - 10 Tahun	S2
20	Laki-laki	35	> 10 Tahun	S1
21	Perempuan	32	> 10 Tahun	S1
22	Laki-laki	43	> 10 Tahun	S1
23	Laki-laki	50	> 10 Tahun	S1
24	Perempuan	24	< 5 Tahun	D1
25	Laki-laki	47	> 10 Tahun	S1
26	Laki-laki	28	5 - 10 Tahun	D3
27	Laki-laki	52	> 10 Tahun	S2
28	Laki-laki	44	> 10 Tahun	S1
29	Laki-laki	37	> 10 Tahun	S1
30	Perempuan	39	> 10 Tahun	S1
31	Laki-laki	29	5 - 10 Tahun	D3
32	Laki-laki	42	> 10 Tahun	S2
33	Laki-laki	43	> 10 Tahun	S1
34	Perempuan	36	> 10 Tahun	S1
35	Perempuan	42	> 10 Tahun	S1
36	Laki-laki	25	5 - 10 Tahun	D3
37	Laki-laki	36	> 10 Tahun	S1

38	Laki-laki	51	> 10 Tahun	S2
39	Perempuan	33	> 10 Tahun	S1
40	Laki-laki	27	5 - 10 Tahun	D1
41	Laki-laki	25	< 5 Tahun	D1
42	Laki-laki	40	> 10 Tahun	S1
43	Laki-laki	35	> 10 Tahun	S1
44	Laki-laki	46	> 10 Tahun	S1
45	Laki-laki	44	> 10 Tahun	S2
46	Laki-laki	42	> 10 Tahun	S1
47	Laki-laki	35	> 10 Tahun	S1
48	Perempuan	39	> 10 Tahun	S1
49	Perempuan	25	< 5 Tahun	D1
50	Laki-laki	38	> 10 Tahun	S1
51	Laki-laki	49	> 10 Tahun	S1
52	Laki-laki	26	< 5 Tahun	D1
53	Perempuan	25	< 5 Tahun	D1
54	Laki-laki	44	> 10 Tahun	S1
55	Laki-laki	26	< 5 Tahun	D1
56	Laki-laki	33	5 - 10 Tahun	D3
57	Perempuan	31	> 10 Tahun	S1

58	Laki-laki	41	> 10 Tahun	S1
59	Laki-laki	37	> 10 Tahun	S1
60	Laki-laki	39	> 10 Tahun	S1
61	Laki-laki	33	> 10 Tahun	D3
62	Laki-laki	44	> 10 Tahun	S1
63	Laki-laki	42	> 10 Tahun	S1
64	Perempuan	36	> 10 Tahun	S1
65	Perempuan	40	> 10 Tahun	S1
66	Laki-laki	42	> 10 Tahun	S1
67	Perempuan	39	> 10 Tahun	S2
68	Perempuan	36	> 10 Tahun	S1
69	Laki-laki	50	> 10 Tahun	S2
70	Perempuan	41	> 10 Tahun	S1
71	Perempuan	39	> 10 Tahun	D3
72	Laki-laki	47	> 10 Tahun	S2
73	Perempuan	44	> 10 Tahun	D3
74	Laki-laki	39	> 10 Tahun	D3
75	Laki-laki	45	> 10 Tahun	S1
76	Laki-laki	42	> 10 Tahun	S2
77	Perempuan	28	> 10 Tahun	D3

78	Laki-laki	40	> 10 Tahun	S1
----	-----------	----	------------	----



Lampiran 4 - Data Hasil Responden

Tingkat Keseriusan Kecurangan (X1)

No.	Tingkat Keseriusan Kecurangan (X1)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total X1	Rata-rata
1	3	3	3	3	12	3
2	4	4	4	1	13	3,25
3	4	4	4	1	13	3,25
4	2	2	2	2	8	2
5	4	3	3	2	12	3
6	4	4	4	1	13	3,25
7	4	4	4	4	16	4
8	4	4	4	1	13	3,25
9	4	4	4	1	13	3,25
10	4	3	4	4	15	3,75
11	3	2	3	3	11	2,75
12	3	4	4	1	12	3
13	1	4	4	1	10	2,5
14	3	2	2	4	11	2,75
15	3	3	3	3	12	3
16	3	3	3	3	12	3

17	3	3	3	2	11	2,75
18	4	4	4	2	14	3,5
19	3	3	3	2	11	2,75
20	4	4	3	3	14	3,5
21	3	3	3	4	13	3,25
22	3	3	3	3	12	3
23	4	4	4	4	16	4
24	3	4	4	2	13	3,25
25	3	3	3	3	12	3
26	4	4	4	1	13	3,25
27	3	3	3	3	12	3
28	4	3	3	4	14	3,5
29	4	4	3	3	14	3,5
30	3	3	3	3	12	3
31	2	2	2	2	8	2
32	3	3	3	3	12	3
33	4	3	3	4	14	3,5
34	4	4	4	4	16	4
35	4	3	3	2	12	3
36	3	3	4	3	13	3,25

37	3	4	3	4	14	3,5
38	4	2	4	4	14	3,5
39	3	2	3	3	11	2,75
40	3	2	4	3	12	3
41	4	4	4	4	16	4
42	2	2	2	2	8	2
43	3	3	2	3	11	2,75
44	4	4	4	4	16	4
45	3	3	3	3	12	3
46	3	3	3	3	12	3
47	4	3	4	3	14	3,5
48	3	2	3	3	11	2,75
49	3	3	3	3	12	3
50	2	1	2	4	9	2,25
51	2	2	2	2	8	2
52	3	3	3	3	12	3
53	2	1	2	4	9	2,25
54	3	2	3	3	11	2,75
55	3	3	3	3	12	3
56	4	4	4	4	16	4

57	2	2	2	3	9	2,25
58	3	3	3	3	12	3
59	3	3	3	2	11	2,75
60	3	3	3	3	12	3
61	3	3	3	4	13	3,25
62	3	4	4	3	14	3,5
63	4	3	4	2	13	3,25
64	2	1	2	1	6	1,5
65	2	2	2	2	8	2
66	3	3	3	3	12	3
67	4	4	4	4	16	4
68	3	3	4	3	13	3,25
69	3	3	3	3	12	3
70	4	4	4	4	16	4
71	3	3	4	3	13	3,25
72	4	4	4	4	16	4
73	3	3	3	3	12	3
74	3	3	3	3	12	3
75	4	3	4	3	14	3,5
76	3	3	3	3	12	3

77	4	4	4	4	16	4
78	2	4	4	2	12	3

Retaliasi (X2)

No.	Retaliasi (X2)							Total X2	Rata-rata
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7		
1	2	2	3	3	4	4	4	22	3,14
2	1	2	3	2	4	4	4	20	2,86
3	1	1	4	3	4	4	4	21	3,00
4	4	4	2	2	1	1	1	15	2,14
5	2	2	3	3	3	3	3	19	2,71
6	3	2	4	4	3	3	3	22	3,14
7	1	1	4	4	4	4	4	22	3,14
8	3	2	4	2	4	4	4	23	3,29
9	2	1	4	4	4	4	4	23	3,29
10	3	3	3	3	4	4	4	24	3,43
11	4	4	4	4	3	3	4	26	3,71
12	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
13	1	1	4	1	4	4	4	19	2,71

14	3	3	3	3	4	3	3	22	3,14
15	2	2	3	3	3	4	4	21	3,00
16	2	2	3	2	3	3	3	18	2,57
17	3	3	4	4	4	4	4	26	3,71
18	2	3	4	3	3	3	3	21	3,00
19	2	2	3	4	4	4	4	23	3,29
20	3	3	4	3	3	4	3	23	3,29
21	3	4	3	3	4	3	3	23	3,29
22	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
23	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
24	3	3	4	3	3	3	3	22	3,14
25	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
26	3	1	4	4	4	4	4	24	3,43
27	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
28	3	4	4	3	3	3	4	24	3,43
29	3	3	4	4	3	4	3	24	3,43
30	2	2	2	2	2	2	2	14	2,00
31	1	2	2	1	2	2	1	11	1,57
32	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
33	4	4	3	3	3	3	3	23	3,29

34	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
35	3	4	3	3	2	3	4	22	3,14
36	3	3	3	3	2	2	2	18	2,57
37	4	3	4	3	4	3	4	25	3,57
38	4	4	3	4	4	4	3	26	3,71
39	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
40	4	3	3	4	3	3	4	24	3,43
41	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
42	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
43	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
44	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
45	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
46	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
47	3	2	3	2	3	2	3	18	2,57
48	3	3	3	3	3	3	2	20	2,86
49	3	3	4	3	3	4	3	23	3,29
50	3	4	3	3	3	3	3	22	3,14
51	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
52	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
53	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00

54	3	4	3	2	2	2	3	19	2,71
55	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
56	3	4	3	4	3	4	3	24	3,43
57	4	4	4	3	3	2	2	22	3,14
58	2	2	3	2	3	3	3	18	2,57
59	2	2	3	1	4	4	4	20	2,86
60	2	2	2	2	2	2	2	14	2,00
61	2	2	3	2	2	3	3	17	2,43
62	2	2	2	2	2	2	2	14	2,00
63	3	3	3	2	3	3	3	20	2,86
64	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
65	2	2	2	2	2	2	2	14	2,00
66	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
67	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
68	4	4	3	4	4	4	3	26	3,71
69	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
70	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
71	4	3	4	3	4	3	4	25	3,57
72	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
73	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00

74	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
75	3	4	3	4	3	4	3	24	3,43
76	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
77	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
78	3	3	4	2	4	3	4	23	3,29

Keadilan Prosedural (X3)

No.	Keadilan Prosedural (X3)					Total X3	Rata-rata
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5		
1	4	4	4	4	4	20	4
2	3	3	3	3	3	15	3
3	4	4	4	4	4	20	4
4	2	2	2	2	2	10	2
5	3	3	3	4	3	16	3,2
6	4	4	4	4	4	20	4
7	4	4	4	4	4	20	4
8	4	4	4	4	4	20	4
9	4	4	4	3	4	19	3,8
10	4	4	3	4	3	18	3,6
11	3	3	3	3	3	15	3

12	4	4	2	4	4	18	3,6
13	4	4	4	4	4	20	4
14	3	3	2	3	3	14	2,8
15	3	2	3	4	3	15	3
16	3	3	3	3	3	15	3
17	4	3	3	4	3	17	3,4
18	3	3	3	3	3	15	3
19	3	3	3	3	2	14	2,8
20	3	3	3	3	2	14	2,8
21	3	2	2	3	2	12	2,4
22	3	3	3	3	3	15	3
23	2	2	2	2	2	10	2
24	3	3	3	3	3	15	3
25	4	4	4	4	4	20	4
26	4	4	4	4	4	20	4
27	4	4	4	4	4	20	4
28	3	3	3	3	3	15	3
29	3	4	3	4	3	17	3,4
30	3	3	3	3	3	15	3
31	2	2	3	2	3	12	2,4

32	4	4	4	4	4	20	4
33	4	4	3	3	4	18	3,6
34	4	4	4	4	4	20	4
35	2	3	2	3	3	13	2,6
36	3	2	2	2	2	11	2,2
37	4	3	4	3	4	18	3,6
38	4	4	4	4	4	20	4
39	3	3	3	3	3	15	3
40	3	3	3	3	3	15	3
41	3	3	3	3	3	15	3
42	2	2	2	2	2	10	2
43	4	4	4	4	4	20	4
44	4	4	4	4	4	20	4
45	3	3	3	3	3	15	3
46	3	3	3	3	3	15	3
47	3	3	2	2	3	13	2,6
48	2	2	2	2	2	10	2
49	3	3	4	3	3	16	3,2
50	3	2	2	3	3	13	2,6
51	3	3	3	3	3	15	3

52	3	3	3	3	3	15	3
53	3	3	3	3	3	15	3
54	2	1	1	4	2	10	2
55	4	4	4	4	4	20	4
56	4	4	4	4	4	20	4
57	3	2	3	3	3	14	2,8
58	3	2	2	3	3	13	2,6
59	4	3	4	4	4	19	3,8
60	3	3	3	3	3	15	3
61	3	4	3	3	4	17	3,4
62	3	3	3	3	3	15	3
63	3	3	3	3	3	15	3
64	4	4	3	4	3	18	3,6
65	2	2	2	2	2	10	2
66	4	4	4	4	4	20	4
67	4	4	3	4	4	19	3,8
68	4	4	4	4	4	20	4
69	3	3	3	3	3	15	3
70	4	4	4	4	4	20	4
71	4	3	4	3	4	18	3,6

72	4	4	4	4	4	20	4
73	3	3	3	3	3	15	3
74	3	3	3	3	3	15	3
75	3	4	3	4	3	17	3,4
76	3	3	3	3	3	15	3
77	4	4	4	4	4	20	4
78	4	4	4	4	4	20	4

Kepercayaan pada Organisasi (X4)

No.	Kepercayaan pada Organisasi (X4)								Total X4	Rata-rata
	X4. 1	X4. 2	X4. 3	X4. 4	X4. 5	X4. 6	X4. 7	X4. 8		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
2	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3,75
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
4	3	3	3	2	2	3	3	3	22	2,75
5	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3,13
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
10	4	3	3	3	3	3	4	4	27	3,38
11	4	4	4	4	4	3	3	4	30	3,75
12	2	4	2	1	2	4	3	2	20	2,50
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
14	4	3	3	3	3	4	4	4	28	3,50

15	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
17	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3,13
18	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3,13
19	4	3	3	3	3	3	2	3	24	3,00
20	3	3	3	4	3	3	3	4	26	3,25
21	4	3	3	3	3	4	3	3	26	3,25
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
23	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
24	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3,13
25	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
28	3	3	3	4	4	4	4	3	28	3,50
29	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3,50
30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
31	3	2	2	3	3	2	3	2	20	2,50
32	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
33	3	2	2	2	2	3	2	2	18	2,25
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
35	3	3	2	3	3	2	3	3	22	2,75
36	3	2	3	3	3	3	2	3	22	2,75
37	4	3	4	3	4	3	4	3	28	3,50
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
39	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
40	4	3	4	4	4	3	3	3	28	3,50
41	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00
42	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2,88
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00

45	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
46	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
47	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
48	3	3	4	4	3	3	4	3	27	3,38
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
50	4	3	3	3	3	4	3	4	27	3,38
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
53	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3,50
54	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3,88
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
57	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
59	4	4	4	3	3	4	3	3	28	3,50
60	3	4	3	4	3	4	3	4	28	3,50
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
62	4	3	4	4	4	4	3	4	30	3,75
63	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3,13
64	4	3	3	3	3	3	4	4	27	3,38
65	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
66	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
67	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3,88
68	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
70	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
71	4	3	4	3	4	3	4	3	28	3,50
72	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
74	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00

75	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3,50
76	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
77	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
78	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00

Niat menjadi *Whistleblower* (Y)

No.	Niat menjadi <i>Whistleblower</i> (Y1)								Total Y1	Rata-rata
	Y1. 1	Y1. 2	Y1. 3	Y1. 4	Y1. 5	Y1. 6	Y1. 7	Y1. 8		
1	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3,13
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
4	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
10	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3,13
11	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3,25
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
17	3	3	4	3	3	4	3	3	26	3,25
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
19	3	3	3	3	2	2	3	3	22	2,75
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00

21	4	4	3	4	3	3	3	3	27	3,38
22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
23	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00
24	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,88
25	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
28	4	4	3	3	4	3	3	3	27	3,38
29	4	4	3	3	4	3	4	4	29	3,63
30	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00
31	2	2	2	1	2	2	1	1	13	1,63
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
33	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
34	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
35	4	3	3	3	3	4	3	4	27	3,38
36	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
38	3	4	3	3	3	4	4	4	28	3,50
39	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
40	4	3	3	3	4	3	4	3	27	3,38
41	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
42	3	2	3	2	3	2	3	2	20	2,50
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
45	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
48	3	3	2	2	3	2	2	3	20	2,50
49	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
50	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00

51	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
53	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
54	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
57	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00
58	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
59	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
60	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3,75
61	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3,25
62	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3,13
63	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
64	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
65	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00
66	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
67	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
68	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
69	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
70	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
71	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
72	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
73	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3,75
74	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
75	3	3	4	4	4	3	3	3	27	3,38
76	3	3	4	4	3	4	4	3	28	3,50
77	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
78	3	4	3	3	4	3	3	4	27	3,38

6Lampiran 5 - Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total_Y1	78	13	32	26,23	5,096
Total_X1	78	6	16	12,38	2,182
Total_X2	78	11	28	22,12	3,824
Total_X3	78	10	20	16,26	3,123
Total_X4	78	16	32	28,00	4,103
Valid N (listwise)	78				



Lampiran 6 - Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Niat menjadi *Whistleblower*

Hasil uji reliabilitas

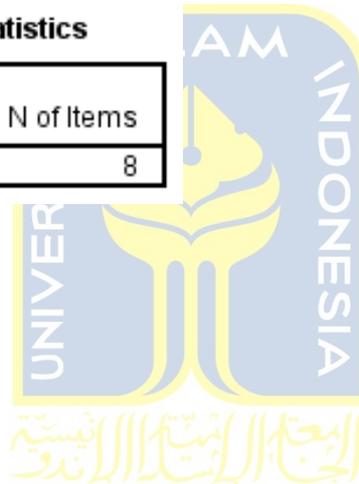
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	78	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,980	8



Hasil uji validitas

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Total_Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	,866**	,805**	,810**	,866**	,803**	,833**	,846**	,910**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y1.2	Pearson Correlation	,866**	1	,764**	,798**	,825**	,791**	,793**	,862**	,893**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y1.3	Pearson Correlation	,805**	,764**	1	,934**	,882**	,930**	,904**	,860**	,945**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y1.4	Pearson Correlation	,810**	,798**	,934**	1	,853**	,895**	,922**	,882**	,948**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y1.5	Pearson Correlation	,866**	,825**	,882**	,853**	1	,847**	,876**	,890**	,939**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y1.6	Pearson Correlation	,803**	,791**	,930**	,895**	,847**	1	,894**	,906**	,944**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y1.7	Pearson Correlation	,833**	,793**	,904**	,922**	,876**	,894**	1	,907**	,953**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y1.8	Pearson Correlation	,846**	,862**	,860**	,882**	,890**	,906**	,907**	1	,956**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Total_Y1	Pearson Correlation	,910**	,893**	,945**	,948**	,939**	,944**	,953**	,956**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78

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

2. Tingkat Keseriusan Kecurangan

Hasil uji reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	78	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,630	4

Hasil uji validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,588**	,632**	,204	,830**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,074	,000
	N	78	78	78	78	78
X1.2	Pearson Correlation	,588**	1	,736**	-,070	,762**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,542	,000
	N	78	78	78	78	78
X1.3	Pearson Correlation	,632**	,736**	1	-,018	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,873	,000
	N	78	78	78	78	78
X1.4	Pearson Correlation	,204	-,070	-,018	1	,466**
	Sig. (2-tailed)	,074	,542	,873		,000
	N	78	78	78	78	78
Total_X1	Pearson Correlation	,830**	,762**	,785**	,466**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	78	78	78	78	78

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

3. Retaliasi

Hasil uji reliabilitas



Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	78	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	7

Hasil uji validitas

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,822**	,350**	,572**	,212	,103	,185	,685**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000	,063	,367	,105	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
X2.2	Pearson Correlation	,822**	1	,180	,448**	,051	,051	,050	,569**
	Sig. (2-tailed)	,000		,114	,000	,656	,655	,663	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
X2.3	Pearson Correlation	,350**	,180	1	,532**	,673**	,630**	,701**	,770**
	Sig. (2-tailed)	,002	,114		,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
X2.4	Pearson Correlation	,572**	,448**	,532**	1	,467**	,552**	,451**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
X2.5	Pearson Correlation	,212	,051	,673**	,467**	1	,808**	,789**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,063	,656	,000	,000		,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
X2.6	Pearson Correlation	,103	,051	,630**	,552**	,808**	1	,777**	,739**
	Sig. (2-tailed)	,367	,655	,000	,000	,000		,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
X2.7	Pearson Correlation	,185	,050	,701**	,451**	,789**	,777**	1	,744**
	Sig. (2-tailed)	,105	,663	,000	,000	,000	,000		,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
Total_X2	Pearson Correlation	,685**	,569**	,770**	,806**	,754**	,739**	,744**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78

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

4. Keadilan Prosedural

Hasil uji reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	78	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	5

Hasil uji validitas

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,819**	,790**	,772**	,855**	,938**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78
X3.2	Pearson Correlation	,819**	1	,758**	,703**	,814**	,913**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78
X3.3	Pearson Correlation	,790**	,758**	1	,621**	,807**	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78
X3.4	Pearson Correlation	,772**	,703**	,621**	1	,696**	,836**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78
X3.5	Pearson Correlation	,855**	,814**	,807**	,696**	1	,926**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	78	78	78	78	78	78
Total_X3	Pearson Correlation	,938**	,913**	,888**	,836**	,926**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	78	78	78	78	78	78

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

5. Kepercayaan pada Organisasi

Hasil uji reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	78	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	8

Hasil uji validitas

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	Total_X4
X4.1	Pearson Correlation	1	,624**	,745**	,658**	,748**	,615**	,557**	,669**	,813**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X4.2	Pearson Correlation	,624**	1	,736**	,661**	,729**	,820**	,654**	,685**	,860**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X4.3	Pearson Correlation	,745**	,736**	1	,819**	,828**	,666**	,684**	,713**	,903**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X4.4	Pearson Correlation	,658**	,661**	,819**	1	,851**	,589**	,645**	,771**	,878**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X4.5	Pearson Correlation	,748**	,729**	,828**	,851**	1	,681**	,710**	,702**	,911**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X4.6	Pearson Correlation	,615**	,820**	,666**	,589**	,681**	1	,609**	,678**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X4.7	Pearson Correlation	,557**	,654**	,684**	,645**	,710**	,609**	1	,702**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X4.8	Pearson Correlation	,669**	,685**	,713**	,771**	,702**	,678**	,702**	1	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Total_X4	Pearson Correlation	,813**	,860**	,903**	,878**	,911**	,821**	,811**	,865**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78

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



Lampiran 7 - Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,44038171
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,064
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,263	3,525		-,642	,523		
	Total_X1	,494	,209	,212	2,361	,021	,776	1,288
	Total_X2	,241	,119	,181	2,026	,046	,781	1,281
	Total_X3	,703	,161	,431	4,370	,000	,642	1,558
	Total_X4	,200	,111	,161	1,807	,075	,788	1,270

a. Dependent Variable: Total_Y1

3. Uji Heteroskedasistisas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,435	2,204		2,012	,048
	Total_X1	,116	,131	,116	,885	,379
	Total_X2	-,070	,075	-,122	-,937	,352
	Total_X3	-,001	,101	-,001	-,010	,992
	Total_X4	-,060	,069	-,112	-,862	,392

a. Dependent Variable: Abs_RES



Lampiran 8 - Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total_X4, Total_X1, Total_X2, Total_X3 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Total_Y1

b. All requested variables entered.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738 ^a	,544	,519	3,533

a. Predictors: (Constant), Total_X4, Total_X1, Total_X2, Total_X3

b. Dependent Variable: Total_Y1

Regresi Berganda



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,263	3,525		-,642	,523
	Total_X1	,494	,209	,212	2,361	,021
	Total_X2	,241	,119	,181	2,026	,046
	Total_X3	,703	,161	,431	4,370	,000
	Total_X4	,200	,111	,161	1,807	,075

a. Dependent Variable: Total_Y1