

**Analisis *Whistleblowing Diamond* terhadap Niat *Whistleblowing* (Studi Pada  
KPP Pratama Kediri dan Pare)**



**Diajukan Oleh:**

**Raden Magistrevel Derizky**

**21919052**

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI**

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2024**

***Analisis Whistleblowing Diamond terhadap Niat Whistleblowing (Studi Pada  
KPP Pratama Kediri dan Pare)***

TESIS

Disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat  
Magister Strata-2 Program Studi Magister Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan  
Ekonomika Universitas Islam Indonesia

**Diajukan Oleh:**

**Raden Magistrevil Derizky**

**21919052**

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI**

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2024**

# BERITA ACARA TESIS

## BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Senin tanggal 6 Mei 2024 Program Studi Akuntansi Program Magister, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

**RADEN MAGISTREVEL DERIZKY**

No. Mhs. : 21919052

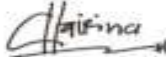
Konsentrasi : Audit Forensik

Dengan Judul:

**ANALISIS WHISTLEBLOWING DIAMOND TERHADAP NIAT WHISTLEBLOWING  
(STUDI PADA KPP PRATAMA KEDIRI DAN PARE)**

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,  
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Ayu Chairina Laksmi, SE., M.AppCom., M.Res., Ph.D., Ak., C.A.

Penguji II



Drs. Dekar Urumsah, S.Si., M.Com., Ph.D.

Mengetahui

Kesua Program Studi,



Arif Pambanary, SE., S.I.P., M.Com., Ph.D.

## HALAMAN PENGESAHAN

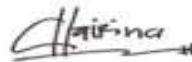
HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta, \_\_\_\_\_

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing



Ayu Chairina Laksmi, SE., M.AppCom., M.Res., Ph.D., Ak., CA.

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, 6 Mei 2024



Raden Magistrevel Derizky

## **HALAMAN MOTO**

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang telah melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku. Dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu”

(Umar bin Khattab)

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* *rabbi' alamin*, segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia serta nikmat yang telah dilimpahkan-Nya, sehingga penulis diberi kemudahan dalam mengerjakan Tugas Akhir ini. Tugas Akhir yang berjudul “Analisis *Whistleblowing Diamond* terhadap Niat *Whistleblowing* (Studi Pada KPP Pratama Kediri dan Pare)”. Sholawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Rasulullah SAW. Tugas Akhir ini dapat diselesaikan karena adanya doa, dukungan, dan bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas segala nikmat dan rezekinya sehingga dapat membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini;
2. Kedua orang tua yang selalu mendukung dan mendoakan agar penulis selalu diberikan kemudahan, kelancaran, dan kesuksesan selama masa perkuliahan hingga proses mengerjakan Tugas Akhir;
3. Kakak dan adik yang selalu membantu dan mendukung dalam proses penyelesaian Tugas Akhir;
4. Ibu Ayu Chairina Laksmi, SE., M.AppCom., M.Res., Ak., CA., Ph.D selaku dosen pembimbing Tugas Akhir. Terima kasih sudah selalu mengarahkan dan memberikan ilmu baru dalam mengerjakan Tugas Akhir;

5. Seluruh dosen dan civitas akademika Program Magister Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia atas ilmu yang telah diberikan sehingga dapat bermanfaat bagi penulis.
6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu telah memberikan bantuan serta doa bagi penulis sehingga dapat terselesaikanya tugas akhir ini.

Yogyakarta, 30 Maret 2024

Penulis

Raden Magistrevél Derizky



## DAFTAR ISI

BERITA ACARA TESIS.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	v
HALAMAN MOTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Teori Fraud Diamond.....	9
2.1.2 Whistleblowing Diamond.....	11
2.2 Whistleblowing .....	13
2.3 Penelitian Terdahulu.....	16
2.4 Pengembangan Hipotesis .....	22
2.4.1 Tekanan terhadap Niat Whistleblowing .....	22
2.4.2 Insentif terhadap Niat <i>Whistleblowing</i> .....	23
2.4.3 Kesempatan terhadap Niat <i>Whistleblowing</i> .....	24
2.4.4 Rasionalisasi terhadap Niat Whistleblowing .....	25
2.4.5 Kapabilitas terhadap Niat <i>Whistleblowing</i> .....	26

2.5 Kerangka Penelitian .....	27
METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Pendekatan Penelitian.....	29
3.2 Lokasi Penelitian .....	29
3.3 Populasi dan Sampel .....	29
3.4 Metode Pengambilan Data .....	30
3.5 Variabel Penelitian .....	31
3.5.1 Variabel Independen.....	31
3.5.2 Variabel Dependen .....	32
3.6 Definisi Operasional Variabel .....	32
3.6.1 Tekanan.....	32
3.6.2 Insentif .....	33
3.6.3 Kesempatan.....	33
3.6.4 Rasionalisasi .....	34
3.6.5 Kapabilitas .....	34
3.6.6 Niat Whistleblowing.....	34
3.7 Instrumen Penelitian.....	35
3.8 Pilot Test.....	36
3.9 Analisis Data .....	37
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	37
3.9.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	38
3.9.3 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.9.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	40
ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....	43
4.1 Deskripsi Data .....	43
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	43
4.1.2 Statistik Deskriptif .....	45
4.2 Hasil Uji Kualitas Data.....	47

4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	47
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	48
4.3	Analisis Kuantitatif.....	49
4.3.1	Uji Asumsi Klasik.....	49
4.3.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
4.4.1	Pengaruh Tekanan Terhadap Niat Whistleblowing.....	56
4.4.2	Pengaruh Insentif Terhadap Niat Whistleblowing.....	57
4.4.3	Pengaruh Kesempatan Terhadap Niat Whistleblowing.....	58
4.4.4	Pengaruh Rasionalisasi Terhadap Niat Whistleblowing.....	59
4.4.5	Pengaruh Kapabilitas Terhadap Niat Whistleblowing.....	60
	KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
5.1	Kesimpulan.....	62
5.2	Implikasi Penelitian.....	62
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	63
5.4	Saran.....	63
	Daftar Pustaka.....	64
	LAMPIRAN.....	67

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian .....	35
Tabel 3. 2 Skala Likert .....	36
Tabel 3. 3 Hasil Pilot Test.....	37
Tabel 4. 1 Jumlah Kuesioner Berkumpul .....	43
Tabel 4. 2 Data Karakteristik Responden .....	44
Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif .....	45
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas .....	49
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas .....	50
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	50
Tabel 4. 8 Hasil Regresi Linear Berganda .....	52
Tabel 4. 9 Hasil Uji F.....	55
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	55
Tabel 4. 11 Hasil Uji Hipotesis .....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian .....	28
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	51

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pajak adalah kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat (UU Nomor 28 Tahun 2007). Penggunaan uang pajak meliputi belanja pegawai sampai berbagai proyek pembangunan nasional seperti sarana umum sekolah, rumah sakit/puskesmas, jalan dan lain-lain. Selain itu pajak digunakan untuk pembiayaan, dimana setiap masyarakat dapat menikmati fasilitas atau pelayanan pemerintah tanpa adanya pungutan tambahan lagi serta menjalankan berbagai program pemerintah. Hal ini membuat pajak menjadi sangat penting untuk meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat.

Pentingnya pajak bagi sebuah negara tetap harus mengedepankan hukum yang mengandung prinsip hukum keadilan, kepastian, dan kemanfaatan guna mengatur kewajiban perpajakan dan hak warga negara serta membebaskan pembayaran pajak yang harus dibayar oleh wajib pajak dan pemerintah. Berdasarkan UU No 28 Tahun 2007 Pasal 39 apabila tidak menyetorkan pajak yang telah dipotong atau dipungut sehingga dapat menimbulkan kerugian pada pendapatan negara dipidana dengan pidana penjara paling singkat 6 (enam) bulan dan paling lama 6 (enam) tahun dan denda paling sedikit 2 (dua) kali jumlah pajak terutang yang tidak atau kurang bayar dan

paling banyak 4 (empat) kali jumlah pajak terutang yang tidak atau kurang bayar. Warga negara yang sudah termasuk wajib pajak sulit mendapatkan celah untuk tidak menjalankan kewajiban perpajakannya karena dapat merugikan pendapatan negara.

Penegakan hukum telah dilakukan Direktorat Jenderal Pajak, (2011) dengan menerbitkan Perdirjen Nomor PER-22/PJ/2011 dan menerapkan whistleblowing system sebagai upaya perbaikan internal. Ditjen Pajak bekerja sama dengan Komisi Pemberantasan Korupsi dan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) untuk mencegah penyalahgunaan wewenang di lingkungan internal Ditjen Pajak. Perbaikan sistem administrasi dan penegakan hukum ditempuh untuk meyakinkan kepercayaan masyarakat, pertahanan internal dan perlawanan terhadap praktik korupsi di DJP serta bentuk kepedulian terhadap institusi.

*Whistleblowing* adalah tindakan pengungkapan yang dilakukan secara sengaja dan sukarela oleh individu yang menjadi anggota organisasi tertentu atau yang memiliki akses informasi tentang aktivitas illegal atau melanggar hukum dari organisasi atau kelompok instansi publik atau pihak yang berwenang dengan tujuan untuk memperbaiki kesalahan tersebut. Individu *whistleblowing* disebut *whistleblower*, yaitu anggota organisasi yang melaporkan tindakan kecurangan di *whistleblowing system* secara anonim (Near & Miceli, 1985). *Whistleblowing system* di Kementerian Keuangan telah diatur dalam peraturan PMK-103/PMK.09/2010 tentang Tata Cara Pengelolaan dan Tindak Lanjut Pelaporan Pelanggaran di Lingkungan Kementerian Keuangan. *Whistleblowing system* merupakan sarana yang digunakan untuk menyampaikan informasi terkait perbuatan yang melanggar peraturan perundang-

undangan, kode etik dan kebijakan Kementerian Keuangan, serta tindakan lain yang sejenis berupa ancaman langsung atas kepentingan umum, serta Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) yang terjadi di lingkungan Kementerian Keuangan.

Berdasarkan PP Nomor 43 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pelaksanaan Peran Serta Masyarakat dan Pemberian Penghargaan dalam Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, pelapor dalam upaya pemberantasan atau pengungkapan tindak pidana korupsi akan diberikan sebesar 2% premi dari jumlah kerugian keuangan negara yang dapat dikembalikan kepada negara paling banyak Rp 200.000.000 (dua ratus juta rupiah). Dalam hal tindak pidana korupsi berupa suap, besaran premi yang diberikan sebesar 2% dari nilai uang suap dan/atau uang dari hasil lelang barang rampasan paling banyak Rp 10.000.000 (sepuluh juta rupiah). Pentingnya peran masyarakat khususnya pegawai pajak sangat diharapkan untuk melaporkan kecurangan yang terjadi di instansi DJP.

Bagaikan fenomena gunung es, praktik yang terjadi tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Beberapa oknum pajak melakukan kerjasama dengan wajib pajak untuk merekayasa nilai pajaknya yang akhirnya menimbulkan kasus korupsi. Praktik korupsi di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak terdiri dari 3 yaitu suap, gratifikasi, dan pemerasan. Korupsi pajak terbaru yang terjadi melibatkan pejabat eselon III, Rafael Alun Trisambodo (RAT), karena telah menerima gratifikasi selama 12 tahun. Pada tahun 2011, RAT diangkat dalam jabatan selaku Kepala Bidang Pemeriksaan, Penyidikan dan Penagihan pada Kantor Wilayah Dirjen Pajak Jawa Timur I, menerima gratifikasi dari beberapa wajib pajak atas pengkondisian berbagai



temuan pemeriksaan perpajakan (Farisa, 2023). RAT melalui perusahaannya PT Artha Mega Ekadhana yang bergerak dalam bidang jasa konsultasi terkait pembukuan dan perpajakan membantu wajib pajak yang memiliki permasalahan pajak.

Kasus korupsi yang lain adalah suap di KPP Pratama Pare berkaitan dengan pembangunan Tol Solo-Kertosono (Kamil, 2022). Adapun dalam kasus ini, diduga adanya suap pengurusan restitusi dalam proyek pembangunan Tol Solo-Kertosono. Pada 2017, *Joint Operation* (JO) antara China Road and Bridge (CRBC), PT WIKA, dan PT PP merupakan pelaksana pembangunan Jalan Tok Solo-Kertosono. JO tersebut mengajukan restitusi pajak untuk tahun 2016 ke KPP Pratama Pare. Restitusi pajak atas kelebihan pembayaran yang diajukan sebesar Rp 13,2 miliar. Abdul Rachman ditunjuk sebagai supervisor tim pemeriksa pengajuan restitusi pajak tersebut. Pihak JO, diwakili oleh Tri Atmoko sebagai kuasa restitusi pajak tersebut. Tri Atmoko diduga berinisiatif menyuap Abdul Rachman agar restitusi disetujui dan Abdul Rachman meminta fee 10% atau setidaknya uang Rp 1 miliar.

Dari berita juga didapatkan informasi bahwa mantan Direktur Pemeriksaan dan Penagihan Ditjen Pajak Angin Prayitno Aji dituntut hukuman pidana penjara selama 9 tahun. Angin Prayitno terbukti bersalah menerima gratifikasi senilai Rp 29,5 miliar dan melakukan tindak pidana pencucian uang (TPPU) senilai Rp 44 miliar (Mangihot, 2023). Angin Prayitno didakwa menerima gratifikasi dari wajib pajak selama menjalankan jabatannya di Ditjen Pajak dari tahun 2014-2019. Para wajib pajak itu di antaranya wajib pajak Ridwan Pribadi, PT Walet Kembar Lestari (PT WKL), PT Link

Net, CV Perjuangan Steel (CV PS), PT Indolampung Perkasa, PT Rigunas Agri Utama (PT RAU) dan PT Esta Indonesia.

Bandara Dhoho Kediri merupakan salah satu proyek bandara yang dibangun dengan skema Kerjasama Pemerintah dan Badan Usaha (KPBU). Pembangunannya dilakukan oleh PT Gudang Garam melalui anak perusahaannya PT Surya Dhoho Investama (Nafis, 2023). Selain itu, pembangunan jalan tol Kediri – Tulungagung akan berdampak positif terhadap kota Kediri. Adanya bandara dan jalan tol tersebut dapat mendorong pertumbuhan ekonomi daerah sekitar, terutama kota Kediri. Pertumbuhan ekonomi akan berpengaruh terhadap penerimaan negara di sektor pajak.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis melakukan penelitian di 2 tempat yang saling berdekatan yaitu KPP Pratama Pare dan Kediri. KPP Pratama Pare sebagai lokasi penelitian yang pernah mengalami tindakan korupsi akibat adanya pembangunan proyek jalan Tol Solo – Kertosono. KPP Pratama Kediri sebagai lokasi yang berpotensi adanya korupsi akibat masifnya pembangunan di sekitar kota Kediri.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis melakukan penelitian mengenai bagaimana niat *whistleblowing* yang dipengaruhi oleh teori *whistleblowing diamond*. Penelitian ini mereplikasi penelitian Latan dkk. (2020) yang menemukan bahwa *whistleblowing diamond* berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* menggunakan media sosial. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian karena masih jarang studi yang meneliti niat *whistleblowing* terhadap instansi pemerintah khususnya Ditjen Pajak.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah tekanan berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*?
3. Apakah kesempatan berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*?
4. Apakah rasionalisasi berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*?
5. Apakah kapabilitas berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh tekanan terhadap niat *whistleblowing*.
2. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap niat *whistleblowing*.
3. Untuk menganalisis pengaruh kesempatan terhadap niat *whistleblowing*.
4. Untuk menganalisis pengaruh rasionalisasi terhadap niat *whistleblowing*.
5. Untuk menganalisis pengaruh kapabilitas terhadap niat *whistleblowing*.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap pengembangan faktor – faktor yang mempengaruhi niat *whistleblowing* dan menjadi tambahan referensi bagi akademisi untuk penelitian sejenis.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada Direktorat Jenderal Pajak dalam mengkaji perilaku pegawai untuk mendorong pencegahan tindak pidana korupsi sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Perpajakan. Penelitian ini menjadi referensi atas penetapan kebijakan tentang pengendalian internal DJP.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Bab ini memberikan gambaran umum penelitian serta akan memandu pembaca dalam memahami permasalahan yang dibahas dalam penelitian.

#### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Bab ini akan membahas berbagai teori dan beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini serta hipotesis yang akan diuji.

#### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

#### **BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memaparkan hasil dan analisis berisi deskripsi objek penelitian, analisis data yang terkait dengan analisis statistik deskriptif dan analisis model regresi, serta interpretasi hasil sesuai dengan teknik analisis yang digunakan.

#### **BAB V: PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya. Kesimpulan merupakan jawaban atas rumusan masalah yang telah dikemukakan dan pencapaian tujuan penelitian.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Fraud Diamond**

Teori *Fraud Diamond* merupakan perluasan dari *Fraud Triangle* Cressey (1953) yang menjelaskan terjadinya sebagian besar kecurangan. *Fraud triangle* dianggap kurang mampu menjelaskan faktor untuk melakukan kecurangan sehingga teori ini mengalami kritikan. Wolfe dan Hermanson (2004) memodifikasi faktor dengan menambahkan faktor kapabilitas. Faktanya seseorang melakukan kecurangan tidak hanya adanya kesempatan tetapi juga memiliki kapabilitas dalam memanfaatkan kesempatan yang ada.

Teori ini fokus pada hubungan individu dan organisasi secara bersamaan, tidak hanya perilaku individu atau organisasi secara terpisah (Rustiarini dkk., 2019). Hal ini memungkinkan pemahaman yang cukup terkait proses sosial, yaitu perilaku individu dipengaruhi oleh organisasi secara menyeluruh, begitu pula sebaliknya. Jika sebagian perhatian hanya terfokus pada perilaku individu atau organisasi, hal ini mengabaikan sosiologi organisasi dan dengan demikian mempengaruhi keberhasilan strategi pencegahan penipuan (Davis & Pesch, 2013). Dalam beberapa kasus yang bernominal besar tidak akan terjadi jika pelakunya tidak memiliki kapabilitas yang mumpuni. Keadaan ini berupa adanya kesempatan sebagai awal terjadinya kecurangan, sedangkan tekanan dan rasionalisasi membuat pelaku melakukan kecurangan. Dalam

hal ini, pelaku yang memiliki kapabilitas melihat kesempatan sebagai pintu awal untuk melakukan dan menyembunyikan tindakan kecurangan (Wolfe & Hermanson, 2004).

Tekanan merupakan motivasi individu untuk melakukan dan menyembunyikan kecurangan baik karena adanya faktor finansial maupun non finansial. Faktor finansial muncul karena tuntutan ekonomi atau keserakahan karena standar hidup yang tinggi. Faktor non finansial terjadi karena adanya ketidakadilan antar karyawan, frustrasi dan untuk menutupi kinerja yang buruk. Dalam halnya organisasi, tekanan dapat ditemukan dalam instruksi atasan yang meminta bawahannya untuk melakukan perilaku tidak etis (tekanan kepatuhan) (Rustiarini dkk., 2019).

Kecurangan tidak akan terjadi tanpa adanya kesempatan, meskipun individu memiliki tekanan yang tinggi untuk melakukan kecurangan. Kecurangan terjadi pada lemahnya sistem pengendalian internal, kesulitan dalam mendeteksi dan menangkap pelakunya dan budaya organisasi yang kurang kondusif. Adanya kesempatan karena pelaku merasa perbuatannya tidak akan terdeteksi. Enam faktor yang meningkatkan kesempatan adalah kurangnya pengendalian, kurang akses informasi, sikap apatis, ketidakmampuan, ketidaktahuan dan kurangnya jejak audit.

Rasionalisasi adalah pemikiran yang membuat seseorang untuk membenarkan tindakannya meskipun tindakan tersebut salah. Rasionalisasi merupakan sikap pembenaran atas tindakan kecurangan yang telah dilakukan. Kecurangan dilakukan berdasarkan rasionalisasi seseorang bahwa perbuatan tersebut bukanlah perbuatan pelanggaran (Crowe, 2011).

Kapabilitas adalah kemampuan pegawai untuk melakukan kecurangan. Kecurangan dilakukan dengan cara mengakali pengendalian internal dalam perusahaan, mengembangkan strategi pemalsuan dan mampu melakukan pengendalian atas situasi sosial yang dapat menguntungkan. Kapabilitas dalam kecurangan adalah keterampilan pegawai untuk mengabaikan pengendalian internal, mengembangkan strategi penyembunyian, dan mengamati kondisi sosial untuk memenuhi kepentingan pribadinya (Crowe, 2011).

#### 2.1.2 Whistleblowing Diamond

Salah satu teori yang digunakan untuk mengetahui tingkat niat penggunaan whistleblowing adalah whistleblowing triangle theory. *Whistleblowing triangle theory* diadaptasi dari fraud triangle theory yang dibuat oleh Cressey pada tahun 1953. Selain menjelaskan faktor pendorong terjadinya kecurangan, juga dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melaporkan pelanggaran organisasi (Smaili & Arroyo, 2019). Dalam proses pengambilan keputusan, *whistleblower* menilai tiga faktor yaitu tekanan/insentif, kesempatan dan rasionalisasi yang sekaligus mengarahkannya untuk mengungkap pelanggaran (Smaili & Arroyo, 2019). Tekanan adalah motivasi pelapor untuk mengungkapkan pelanggaran (sosial, keuangan, psikologis, dll). Rasionalisasi berarti upaya untuk mengurangi hambatan kognitif pada individu. *Whistleblower* merasionalisasikan perilaku untuk mengurangi ketidaknyamanan mereka.

*Whistleblowing triangle theory* dianggap model yang kurang lengkap untuk melakukan niat whistleblowing dan dikembangkan teori whistleblowing diamond.



Dalam konteks whistleblowing, selain tekanan/insentif, kesempatan dan rasionalisasi, unsur kapabilitas harus diperhatikan (Latan dkk., 2020). Pelapor harus memiliki kemampuan dan keberanian untuk mengenali dan mengungkapkan pelanggaran melalui saluran pelaporan organisasi. Dalam penelitian Smaili & Arroyo (2019), diperlukan penelitian yang lebih komprehensif untuk mengembangkan model *triangle whistleblowing* dan mengembangkannya menggunakan faktor-faktor *fraud diamond* (Latan dkk., 2020).

Tekanan dapat memberikan pengaruh positif maupun negatif bagi para individu dan berbeda dalam menanggapi. Tekanan memberikan pengaruh negatif apabila seseorang yang memiliki keberanian tapi memilih tidak bertindak karena risiko ancumannya lebih besar dari manfaatnya. Tekanan memberikan dampak positif karena adanya tuntutan dari organisasi untuk harus menciptakan integritas.

Menurut Khan dkk. (2022) tekanan yang terjadi dalam lingkungan kerja, tidak harus selalu dianggap serius sebagai sebuah ancaman, hal itu dapat dipindai dari keseriusan tekanan yang disampaikan, karena semakin lemah keseriusan tekanan yang diterima maka tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Pemberian insentif keuangan kepada pegawai tentunya akan memberikan dampak positif bagi dalam minat atau niat dalam melakukan *whistleblowing* atau pengungkapan kecurangan (Smaili & Arroyo, 2019). Pegawai yang merasa kebutuhannya tidak tercukupi, dengan adanya insentif keuangan akan memberikan dampak positif untuk tercapainya tujuan *whistleblowing*. Semakin tinggi insentif

keuangan yang diterima oleh pegawai akan berbanding lurus dengan niat *whistleblowing*.

Kesempatan untuk melakukan *whistleblowing* harus diiringi dengan adanya jaminan keamanan bagi *whistleblower*. Semakin besar kesempatan yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi niat seseorang untuk menerapkan *whistleblowing*. Norma yang berlaku di tempat kerja juga dapat menimbulkan kesadaran etis untuk melaporkan kecurangan (Seifert dkk., 2010). Selain itu, terjadinya kesempatan tidak hanya terjadi dari rasa aman untuk mengungkap adanya kecurangan, juga rasa ketidakadilan akan strukturisasi yang menyimpang menjadi kesempatan bagi pelapor untuk berbagi informasi-informasi akan kegiatan kecurangan (Khan dkk., 2022).

Rasionalisasi harus dilandaskan oleh keyakinan terhadap keputusan yang akan diambil nantinya dan meyakinkan diri mereka bahwa kecurangan merupakan tindakan ilegal. Rasionalisasi yang dimiliki seorang pelapor kecurangan mempunyai dampak positif terhadap niat dalam melakukan *whistleblowing* (Latan dkk., 2020). Seseorang yang memiliki rasionalisasi yang tinggi dapat menentukan bahwa tindakan kecurangan merupakan hal yang buruk dan harus ditanggapi secara serius.

## **2.2 Whistleblowing**

*Whistleblowing* sebagai bentuk pengungkapan oleh karyawan atau pegawai terkait adanya informasi pelanggaran hukum ataupun peraturan baik tindakan penyalahgunaan wewenang, korupsi atau pencurian aset. Menurut Near & Miceli

(1985), whistleblowing adalah suatu pengungkapan yang dilakukan oleh anggota organisasi atas suatu praktik-praktik illegal atau tanpa legitimasi hukum dibawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan.

Pada pasal 1 PER-22/PJ/2011, pelanggaran yaitu perbuatan pegawai yang melanggar peraturan perundang-undangan tentang tindak pidana umum dan tindak pidana khusus termasuk namun tidak terbatas pada peraturan di bidang perpajakan, peraturan tindak pidana korupsi serta peraturan di bidang kepegawaian. Pelapor atau whistleblower adalah pegawai atau masyarakat yang melaporkan terjadinya pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung kepada Direktorat Jenderal Pajak.

Prinsip dasar whistleblowing yaitu *prevention*, *early detection*, dan *proper investigation*. Pencegahan pelaku dalam melakukan pelanggaran, yaitu peraturan dan kampanye peraturan *whistleblowing* yang membuat pelaku/calon pelaku yang risih dengan gaya hidupnya sendiri. Pelaku/calon pelaku merasa terancam dengan kehadiran orang lain yang tahu atau ingin mengetahui kekayaannya. Ancaman hukuman yang berat memaksa calon pelaku mengurungkan niat melakukan pelanggaran.

*Early detection* mendorong partisipasi whistleblower. Setiap pegawai wajib melaporkan pelanggaran/indikasi pelanggaran (pengawasan oleh lingkungan terdekat). Sebagai imbalan dari kewajiban tersebut maka kerahasiaan whistleblower dijaga, pelapor diberikan perlindungan, laporan ditindaklanjuti, dan akan diberikan penghargaan kepada pelapor.

*Proper investigation*, yaitu penanganan yang efektif, setiap pelaporan ditangani secara layak dan konsisten dengan mengedepankan pendekatan “tindak pidana fiskal” terhadap pegawai DJP. Pendekatan fiskal tidak menghapuskan kewenangan DJP untuk menjatuhkan hukdis atau meneruskan kasusnya kepada penegak hukum. Hasil dikomunikasikan dengan whistleblower dan berusaha untuk mencegah terjadinya fitnah antar pegawai.

Pasal 2 PER-22/PJ/2011, setiap pegawai yang mendengar, melihat dan/atau mengalami terjadinya pelanggaran atau dugaan terjadinya pelanggaran, wajib melaporkannya kepada Direktorat Jenderal Pajak. Masyarakat yang mendengar, melihat dan/atau mengalami terjadinya pelanggaran atau dugaan terjadinya pelanggaran, dapat melaporkannya kepada Direktorat Jenderal Pajak. Masyarakat yang merasa tidak puas terhadap pelayanan perpajakan, dapat melaporkannya kepada Direktorat Jenderal Pajak.

Pada pasal 9 PER-22/PJ/2011 kewajiban merahasiakan identitas pelapor. Identitas pelapor wajib dirahasiakan oleh setiap pegawai yang karena kewenangan atau jabatannya mempunyai tugas untuk menerima, memproses, menindaklanjuti pengaduan, dan mengelola sistem pengaduan, termasuk namun tidak terbatas pada pegawai yang terkait dengan pemberian penghargaan bagi pelapor.

DJP memberikan hak-hak pelapor, seperti upaya perlindungan, saluran informasi tindak lanjut pengaduan serta mendapatkan penghargaan. Upaya perlindungan dapat berupa tindakan balasan yang bersifat administrasi, bantuan perlindungan kepada polisi. pemindahan/mutasi, bantuan perlindungan kepada

Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK), dan bantuan hukum sesuai ketentuan yang berlaku di Kementerian Keuangan.

### **2.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian Dewi dkk. (2023) dalam penelitiannya *Internal Whistleblowing Intentions Among Indonesian Civil Servants* menemukan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing dan tingkat pembalasan tidak berpengaruh signifikan terhadap niat internal whistleblowing.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Defiantoro dkk. (2023) menemukan tekanan dan insentif keuangan tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Kesempatan, rasionalitas, dan kapabilitas berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Penelitian Saud & Febriana (2022) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Whistleblowing Triangle Terhadap Intensi Dalam Melakukan Whistleblowing* menemukan bahwa tekanan, insentif keuangan, kesempatan dan rasionalisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing.

Pada penelitian Haliah dkk. (2021) yang berjudul *Pengaruh Pemberian Reward dan Komitmen Profesional Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing* menyimpulkan reward berpengaruh positif signifikan terhadap niat whistleblowing dan komitmen profesional berpengaruh tidak signifikan terhadap niat whistleblowing.

Penelitian Nurhalizah dan Saud (2021) menyimpulkan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh positif terhadap niat melakukan

whistleblowing dan adanya reporting channel lebih efektif untuk meningkatkan niat seseorang melakukan whistleblowing.

Dalam penelitian Amir dan Priono (2021) niat whistleblowing di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Gubeng disimpulkan status pelanggan berpengaruh negatif terhadap niat whistleblowing.

Dalam penelitian Mustafida (2020) dalam penelitian yang berjudul *Determinants of Employee Whistleblowing Intentions in Indonesia: Applying Theory of Planned Behavior* menemukan bahwa persepsi kontrol (kesempatan) berpengaruh tidak positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Pada penelitian Andon dkk. (2018) *The Impact of Financial Incentives and Perceptions of Seriousness on Whistleblowing Intention* menemukan bahwa insentif keuangan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Ringkasan mengenai penelitian terdahulu dapat dilihat di tabel 2.1

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Variabel dan Teori	Populasi, Sampel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Dewi dkk., (2023)	<p>Variabel independen: Komitmen Profesional, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Penghargaan, Tingkat Pembalasan</p> <p>Variabel dependen: Niat Whistleblower</p> <p>Teori: <i>Theory of Planned Behavior</i></p>	<p>Populasi: seluruh ASN di Institusi Kabupaten Klaten</p> <p>Sampel: Kementerian Agama, Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara, Dinas Pendidikan, Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Dinas Kesehatan serta Kantor Pelayanan Pajak.</p> <p>Metode Penelitian : Regresi Berganda</p>	<p>Komitmen profesional, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, penghargaan berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing internal. Tingkat pembalasan tidak berpengaruh signifikan terhadap niat whistleblowing internal</p>
2	Defiantoro dkk., (2023)	<p>Variabel independen: Tekanan, Insentif Keuangan, Kesempatan, Rasionalisasi, dan Kemampuan</p> <p>Variable moderasi: Dukungan Organisasi</p> <p>Variabel dependen: Niat Whistleblowing</p> <p>Teori: Fraud Diamond</p>	<p>Populasi: pegawai desa di Kabupaten Minahasa</p> <p>Sampel: 200 pegawai desa di Kabupaten Minahasa</p> <p>Metode penelitian: Regresi Berganda</p>	<p>Tekanan dan insentif keuangan tidak berpengaruh signifikan terhadap niat whistleblowing. Kesempatan, rasionalisasi, dan kapabilitas berpengaruh signifikan terhadap niat whistleblowing</p>

				ng. Serta moderasi perasaan dukung organisasi berpengaruh signifikan pada tekanan, insentif keuangan, kesempatan, rasionalisasi dan kapabilitas terhadap niat whistleblowing.
3	Saud & Febriana, (2022)	Variabel independen: Tekanan, Insentif Keuangan, Peluang, Rasionalisasi dan Moral  Variabel dependen: Intensi <i>Whistleblowing</i>  Teori: Fraud Triangle	Populasi: staf keuangan dan staf akuntansi yang bekerja di perusahaan yang terdapat di Indonesia  Sampel: purposive sampling, memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun  Metode penelitian: Uji-T	Tekanan, insentif keuangan, peluang, rasionalisasi, insentif moral atau sosial berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan whistleblowing
4.	Haliah dkk., (2021)	Variabel independen: Pemberian Penghargaan dan Komitmen Profesional  Variabel dependen: Niat <i>Whistleblowing</i>  Teori: Theory of Planned Behavior	Populasi: pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan  Sampel: pegawai Badan Pengawasan dan Keuangan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat	Pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat whistleblowing. Komitmen profesional auditor tidak



			Metode penelitian: analisis regresi linear berganda	berpengaruh signifikan terhadap niat whistleblowing.
5.	Nurhalizah & Saud, (2021)	Variabel independen: Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Reporting Channel, dan Retaliasi  Variabel dependen: Niat <i>Whistleblowing</i>  Teori: Theory of Planned Behavior	Populasi: mahasiswa Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta minimal semester 5 atau Angkatan 2018.  Sampel: mahasiswa Akuntansi yang telah atau sedang mengambil mata kuliah pengauditan, pengauditan manajemen internal, dan etika profesi.  Metode penelitian: Uji ANOVA	Tingkat keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh positif signifikan terhadap niat melakukan whistleblowing, adanya reporting channel lebih efektif untuk meningkatkan niat seseorang melakukan whistleblowing. Tingkat keseriusan pelanggaran tinggi, reporting channel, dan retaliasi rendah lebih efektif dalam niat whistleblowing.
6.	Amir & Priono, (2021)	Variabel independen: Ethical climate-egoism, ethical climate-benevolence, ethical climate-principle, tingkat keseriusan pelanggaran, status	Populasi: pegawai pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Gubeng  Sampel: 52 pegawai menggunakan rumus Slovin  Metode penelitian: Uji T	Ethical climate – egoism, ethical climate – benevolence, ethical climate –

		<p>pelanggar dan personal cost.</p> <p>Variabel dependen: Niat whistleblowing</p> <p>Teori: Theory of Planned Behavior</p>		<p>principle, tingkat keseriusan pelanggaran, dan personal cost berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing. Status pelanggar berpengaruh negatif terhadap niat whistleblowing.</p>
7.	Mustafida, (2020)	<p>Variabel independen: Sikap, Kontrol Perilaku, dan Norma Subjektif</p> <p>Variabel moderasi: Dukungan Organisasi</p> <p>Variabel dependen: Niat Whistleblowing</p> <p>Teori: Theory of Planned Behavior</p>	<p>Populasi: pegawai yang kerja di BUMN dan swasta</p> <p>Sampel: pegawai yang memiliki pengalaman kerja (155)</p> <p>Metode penelitian: PLS-SEM</p>	<p>Sikap dan norma subjektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat whistleblowing. Persepsi kontrol perilaku berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap niat whistleblowing. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan pada sikap, persepsi norma subjektif terhadap niat whistleblowing.</p>

				ng. Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan pada persepsi kontrol perilaku terhadap niat whistleblowing
8.	Andon dkk., (2018)	Variabel independen: Insentif keuangan, dan keseriusan pelanggaran  Variabel dependen: Niat whistleblowing  Teori: Teori Motivasi	Populasi: akuntan profesional yang terdaftar di Qualtrics inc.  Sampel: sampel acak dari akuntan profesional yang mendaftarkan diri  Metode penelitian: Tes ANCOVA	Insentif keuangan, persepsi keseriusan terhadap kesalahan berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing.

## 2.4 Pengembangan Hipotesis

### 2.4.1 Tekanan terhadap Niat Whistleblowing

Tekanan berhubungan dengan apa yang mendorong seseorang untuk melakukan penipuan. Faktor yang mempengaruhi tekanan pada seseorang dapat berupa eksternal dan internal. Tekanan dapat berupa perasaan yang dirasakan dan tidak dalam bentuk nyata. Selama seseorang merasa bahwa dia ditekan, keyakinan ini cukup untuk memaksanya untuk melakukan sebuah tindakan. Tekanan internal dapat berupa nilai-nilai moral, etika, dan kepercayaan pribadi seseorang, yang dapat mendorongnya untuk

melakukan kecurangan. Tekanan eksternal berkaitan dengan masalah keluarga maupun finansial.

Tekanan yang berasal dari dalam diri *whistleblower* (tekanan internal) maupun dari luar *whistleblower* (tekanan eksternal) (Smaili & Arroyo, 2019). Tekanan internal berasal dari dorongan untuk mengungkap kecurangan dan tanggungjawab sosial. Tekanan eksternal berkaitan dengan ancaman atau pembalasan sehingga dapat mengurangi motivasi *whistleblower* karena berdampak negatif terhadap karir dan kehidupannya. Tekanan yang dirasakan oleh *whistleblower* dapat berpengaruh terhadap niat untuk mengungkapkan kecurangan yang terjadi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tekanan berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* Smaili dan Arroyo (2019) dan tekanan internal (niat) memotivasi pelapor untuk bertindak Chen dan Lai (2014). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Tekanan berpengaruh positif terhadap niat *Whistleblowing*

#### **2.4.2 Insentif terhadap Niat *Whistleblowing***

Insentif merupakan bagian dari tekanan yang mendorong seseorang untuk melakukan kecurangan. Adanya tuntutan finansial seperti gaya hidup, hutang yang jatuh tempo dan kebutuhan lain yang mendesak berdampak terjadinya kecurangan. Selain itu sifat manusia yang tamak dapat berpotensi menjadi penyebab terjadinya kecurangan.

Whistleblowing dapat ditingkatkan melalui adanya pemberian insentif keuangan yang akan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung bagi penerima. Pemberian insentif keuangan dirancang untuk mendorong *whistleblower* untuk melaporkan kecurangan yang dapat menyebabkan kerugian yang lebih besar. Semakin tinggi insentif keuangan yang diberikan maka semakin tinggi niat untuk melakukan whistleblowing.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Andon dkk. (2018), Lee dkk. (2020) dan Rose dkk. (2018) menunjukkan bahwa insentif keuangan berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* seseorang. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Defiantoro dkk. (2023) insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing* karena tidak adanya korelasi antara insentif keuangan dan niat *whistleblowing*. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Insentif berpengaruh positif terhadap niat *Whistleblowing*

### **2.4.3 Kesempatan terhadap Niat *Whistleblowing***

Kesempatan merupakan keadaan seseorang yang memungkinkan terjadinya kecurangan. Faktor ini timbul karena lemahnya pengendalian internal di organisasi yang dimanfaatkan seseorang untuk melakukan kecurangan. Sistem pengendalian yang lemah memberikan kesempatan bagi pelaku untuk mengeksploitasi kemampuannya untuk memanipulasi sistem yang ada tanpa terdeteksi.

Kesempatan terjadi karena adanya sistem pengendalian atau tata kelola yang mendukung seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dalam organisasi. Konsep

kesempatan didasarkan pada keinginan individu dalam memanfaatkan sarana sistem pengendalian untuk mencegah terjadinya kecurangan dengan cara yang aman. Kebijakan organisasi berkontribusi sebagai bentuk kepedulian terhadap perlawanan kecurangan dalam organisasi. Selain itu, tinggi atau rendahnya kesempatan untuk melaporkan dapat dipengaruhi oleh adanya organisasi yang ikut campur, kesulitan dalam proses pelaporan dan adanya keraguan tindak lanjut pelaporan serta adanya potensi balas dendam.

Berdasarkan penelitian dari Brown dkk. (2016) dan Defiantoro dkk. (2023) kesempatan berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Kesempatan berpengaruh positif terhadap niat *Whistleblowing*

#### **2.4.4 Rasionalisasi terhadap Niat Whistleblowing**

Rasionalisasi adalah pembenaran bagi pelaku kecurangan, meskipun pada awalnya tidak ada niat untuk melakukan kecurangan. Rasionalisasi bukan hanya pembenaran atas tindakan penipuan tetapi merupakan alasan sebenarnya di balik suatu tindakan. Seseorang memiliki pola pikir tertentu dan alasan untuk membenarkan tindakan mereka atau melepaskan diri dari rasa bersalah akibat tindakan kecurangan. Rasionalisasi digunakan oleh pelaku untuk tetap berada dalam zona kenyamanan moral dan tidak ingin menjadi pelanggar kepercayaan. Pelaku mengakui perbuatannya sebagai kecurangan tetapi menyangkal bahwa perbuatan tersebut salah. Hal ini sebagai upaya pembelaan diri.

Rasionalisasi digunakan oleh *whistleblower* sebagai dasar pengambilan keputusan untuk melakukan *whistleblowing*. Pelapor yang memiliki pertimbangan dan pikiran yang sehat akan berhati-hati dalam mengambil keputusan terutamanya untuk jangka panjang. Seseorang dengan rasionalisasi tinggi dapat menganalisa bahwa terjadinya kecurangan harus dilaporkan. Semakin tinggi rasionalisasi individu maka akan semakin tinggi niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Rasionalisasi keputusan dapat mengurangi dampak atau kerugian yang lebih besar bagi organisasi. Berdasarkan penelitian Brown dkk. (2016) dan MacGregor dan Stuebs (2014) bahwa rasionalisasi berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Rasionalisasi berpengaruh positif terhadap niat *Whistleblowing*

#### **2.4.5 Kapabilitas terhadap Niat *Whistleblowing***

Kapabilitas mengacu pada keadaan dimana pelaku memiliki keterampilan, sifat dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kecurangan. Hal ini merupakan ciri dari pelaku yang menyadari adanya kesempatan kecurangan dan menggunakan kemampuan serta keterampilannya untuk menjadi kenyataan. Menurut Wolfe dan Hermanson (2004) seseorang dapat mengambil keuntungan dari posisi mereka dalam suatu organisasi untuk memanipulasi sistem dan menciptakan kesempatan untuk melakukan kecurangan.

Kapabilitas *whistleblower* memainkan peran penting dalam mengungkapkan kecurangan yang terjadi. Seseorang yang memiliki keyakinan dan kemampuan dalam

menggunakan saluran pengaduan kecurangan dapat dengan cepat berinisiatif untuk melaporkannya. Semakin tinggi kapabilitas pegawai maka semakin tinggi juga niat untuk melakukan whistleblowing.

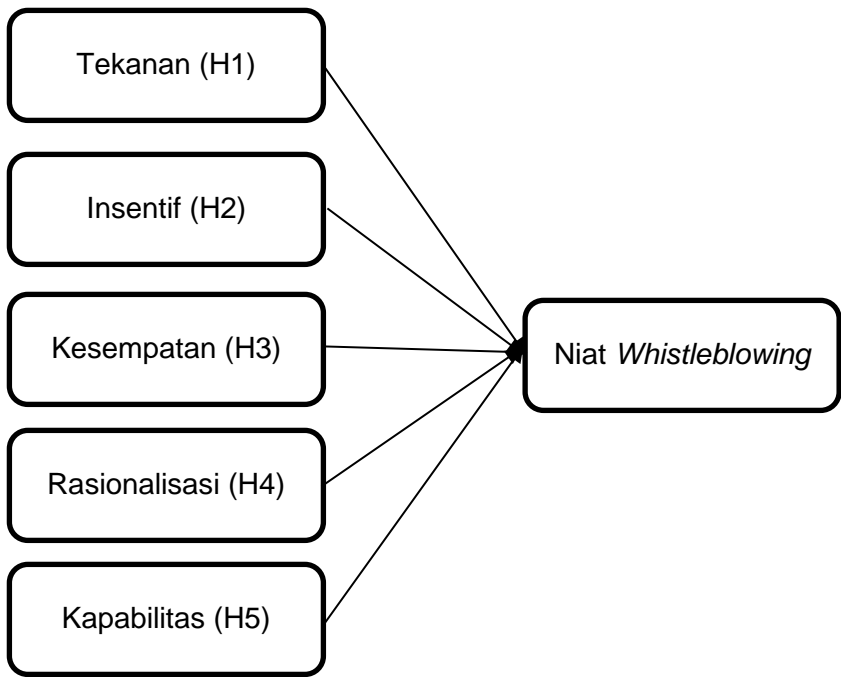
Berdasarkan penelitian Boyle dkk. (2015) menunjukkan bahwa kapabilitas berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H5: Kapabilitas berpengaruh positif terhadap niat *Whistleblowing*

## **2.5 Kerangka Penelitian**

*Whistleblowing* didefinisikan sebagai upaya pengungkapan dan perlawanan terhadap tindakan kecurangan terutamanya korupsi. *Whistleblowing diamond* diadaptasi dari konsep pengungkapan kecurangan yaitu *fraud diamond*. *Fraud diamond* menjelaskan empat variabel ketika seseorang melakukan kecurangan yaitu tekanan, insentif keuangan, kesempatan, rasionalisasi dan kapabilitas. Variabel tersebut juga dapat menjelaskan alasan seseorang untuk mau mengungkapkan suatu kecurangan pada instansi. Dari landasan teori yang telah dijelaskan, dapat dijabarkan dalam kerangka penelitian yang disusun di Gambar 2.1.





Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Menurut Creswell dan Creswell (2018) penelitian kuantitatif adalah pendekatan untuk menguji objektif teori-teori dengan menelaah hubungan antar variabel. Variabel - variabel diukur dengan instrumen, sehingga dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik. Laporan tertulis memiliki struktur yang terdiri dari pengantar sastra dan juga teori, metode dan hasil juga diskusi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner yang disebar ke seluruh responden yaitu pegawai KPP Pratama Kediri dan Pare. Menurut Sekaran dan Bougie (2020) kuesioner merupakan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pajak Pratama Kediri yang beralamat di Jl. Brawijaya No.6, Pocanan, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64123 dan Kantor Pajak Pratama Pare yang beralamat di Jl. Hasanudin No.16, Dandangan, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64122.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Penelitian ini menggunakan populasi pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri dan Pare. Berdasarkan struktur organisasi terdapat 81 pegawai di KPP Pratama Kediri dan 101 pegawai di KPP Pratama Pare dengan tugas, pokok, dan fungsi

yang berbeda-beda. Penentuan minimal jumlah sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Adapun dasar perhitungannya menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Dengan menggunakan rumus Slovin tersebut maka jumlah minimal sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\frac{182}{1 + (182 \times 0,05^2)}$$

= 125 orang responden.

*Purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan pada beberapa kriteria yang telah ditetapkan (Sekaran & Bougie, 2020). Kuesioner dibagikan kepada masing-masing responden. Berdasarkan metode ini, kriteria penentuan sampel yang digunakan adalah:

- a. Responden dalam penelitian ini tidak memiliki batasan jabatan struktural dan fungsional pada KPP Pratama Kediri dan Pare agar seluruh pegawai dapat menjadi responden.
- b. Responden adalah orang yang menanggapi pertanyaan dan dapat memberikan berupa jawaban atas pengisian kuesioner di KPP Pratama Kediri dan Pare.

### **3.4 Metode Pengambilan Data**

Dalam mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan metode survei. Menurut Creswell dan Creswell (2018) survei memberikan deskripsi kuantitatif tentang

tren, sikap, dan pendapat suatu populasi, atau tes untuk asosiasi antara variabel populasi, dengan mempelajari sampel populasi itu. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek adalah pegawai KPP Pratama Kediri dan Pare. Peneliti mengumpulkan data dengan mengirimkan kuesioner kepada pegawai secara langsung atau melalui perantara. Data penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan untuk memperoleh informasi dari pegawai sebagai responden.

### **3.5 Variabel Penelitian**

Variabel dari suatu penelitian ini dapat dikategorikan ke dalam variabel dependen (Y) atau variabel terikat dan variabel independen (X) atau variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah niat *whistleblowing*. Variabel independen adalah variabel yang menyebabkan perubahan pada variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu pengaruh tekanan (X1), insentif (X2), kesempatan (X3), rasionalisasi (X4), kemampuan (X5) dan variabel independen dalam penelitian adalah niat *whistleblowing* (Y).

#### **3.5.1 Variabel Independen**

Variabel independen merupakan variabel bebas atau yang mempengaruhi variabel terikat (dependen). Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik itu mempengaruhi secara positif maupun secara negatif (Sekaran & Bougie, 2020). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu tekanan, insentif, kesempatan, rasionalisasi dan kapabilitas.

### **3.5.2 Variabel Dependen**

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas). Menurut Sekaran dan Bougie (2020) variabel dependen merupakan variabel yang berperan sebagai pusat perhatian penelitian atau variabel utama yang menjadi faktor dalam melakukan investigasi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah niat *whistleblowing*.

Menurut konsekuensi negatif yang dialami pelapor sebagai akibat melakukan *whistleblowing* akan menjadi faktor yang mengurangi niat *whistleblowing*. Ketika pegawai memiliki niat yang tinggi akan menjadi tolak ukur bahwa suatu sistem *whistleblowing* sukses melindungi pelapor.

### **3.6 Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai variabel independen, dan variabel dependen.

#### **3.6.1 Tekanan**

Menurut Murphy dan Free (2016) tekanan dapat berupa ancaman dari luar yang menghalangi saksi untuk melaporkan pelanggaran berupa ancaman atau pembalasan dari orang atau organisasi lain berupa tindakan yang tidak adil. *Whistleblower* internal sering memilih untuk diam ketika menemukan kecurangan akibat adanya tekanan organisasi. Hal ini disebabkan kurangnya perlindungan bagi pelapor untuk mengungkapkan kecurangan organisasi pada saluran mekanisme internal. Pengukuran tekanan dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Latan dkk. (2020) dengan 4 item pertanyaan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan

skala likert yaitu skala yang dimulai dari 1 “sangat tidak setuju” hingga 5 “sangat setuju”.

### **3.6.2 Insentif**

Menurut Andon dkk. (2018) insentif finansial adalah imbalan yang tersedia bagi pelapor atas informasinya guna mendukung organisasi dalam mengambil tindakan tertentu terhadap kecurangan. Beberapa organisasi mengatur terkait insentif keuangan bagi siapa saja yang memiliki informasi kecurangan dalam suatu organisasi. Cara ini cukup efektif untuk mengungkap kecurangan dalam organisasi dan bisa dilakukan langkah korektif. Pengukuran insentif dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Latan dkk. (2020) dengan 2 item pertanyaan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu skala yang dimulai dari 1 “sangat tidak setuju” hingga 5 “sangat setuju”.

### **3.6.3 Kesempatan**

Menurut Boyle dkk. (2015) kesempatan dapat muncul ketika *whistleblower* mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang cukup, seperti teknologi informasi dan kemampuan teknis, yang dapat membantu tindakan *whistleblowing*. Kesempatan untuk melaporkan kecurangan akan muncul jika standar kebijakan organisasi mendukung kewajiban moral dan kepastian hukum. Pengukuran kesempatan dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Latan dkk. (2020) dengan 4 item pertanyaan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu skala yang dimulai dari 1 “sangat tidak setuju” hingga 5 “sangat setuju”.

### **3.6.4 Rasionalisasi**

Menurut Brown dkk. (2016) rasionalisasi adalah proses pembenaran untuk seorang *whistleblower* ketika memilih tindakan tertentu atau tidak beraksi menurut standar moral ketika menghadapi masalah etika. Proses ini menentukan *whistleblower* untuk melaporkan terjadinya kecurangan atau tidak. Pengukuran rasionalisasi dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Latan dkk. (2020) dengan 4 item pertanyaan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu skala yang dimulai dari 1 “sangat tidak setuju” hingga 5 “sangat setuju”.

### **3.6.5 Kapabilitas**

Unsur kapabilitas terkait dengan kepribadian proaktif *whistleblower*, karena pada umumnya mereka yang memiliki kepribadian proaktif merasa lebih nyaman mengambil tindakan terkait isu-isu di lingkungan kerja. Kapabilitas dianggap sebagai kemampuan *whistleblower* untuk melawan kecurangan. Pengukuran kapabilitas dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Latan dkk. (2020) dengan 5 item pertanyaan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu skala yang dimulai dari 1 “sangat tidak setuju” hingga 5 “sangat setuju”.

### **3.6.6 Niat Whistleblowing**

Pengukuran untuk niat whistleblowing menggunakan penelitian Lam dan Harcourt, (2019) dengan 5 item pertanyaan. Responden diminta untuk berada sebagai pelapor dalam menggunakan *whistleblowing* berdasarkan skenario tertentu. Skenario hipotesis adalah bentuk penelitian survei *whistleblowing* yang paling umum, dan

menjelaskan tindakan yang dilaporkan sendiri oleh pegawai sebagai tanggapan atas kesalahan yang diamati dalam situasi tertentu.

### 3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diperoleh di KPP Pratama Kediri dan Pare. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian lain. Daftar pernyataan yang digunakan di penelitian ini diadopsi dari penelitian Latan dkk. (2020).

Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian

Indikator	Pernyataan
Tekanan	Saya mendapatkan tekanan sosial untuk melakukan hal yang baik dan benar
	Saya memiliki rasa tanggung jawab moral untuk melaporkan kecurangan
	Agama saya mendorong untuk melakukan hal yang baik dan benar
	Saya memiliki rasa cinta pekerjaan untuk melaporkan kecurangan
Insentif Keuangan	Saya berharap untuk mendapatkan insentif keuangan dengan melaporkan kecurangan
	Saya berharap untuk mendapatkan reputasi yang baik dengan melaporkan kecurangan
Kesempatan	Saya merasa organisasi menghalangi atau mengabaikan pelaporan
	Saya mengalami kesulitan dalam proses pelaporan internal
	Saya merasa pelaporan internal cenderung kurang efektif untuk mengungkapkan kecurangan
	Saya merasa ada potensi pembalasan dari internal organisasi
Rasionalisasi	Saya akan membantu para korban terhadap situasi yang terjadi
	Saya akan membantu orang lain untuk mengungkapkan kecurangan
	Saya tidak mempertimbangkan apakah tindakan itu benar atau salah pada saat itu
	Saya tidak mempertimbangkan konsekuensi dari tindakan ini
	Saya tidak berpikir tindakan ini sangat buruk
Kapabilitas	Saya berada pada posisi yang tepat untuk berbicara terus terang
	Saya memiliki keyakinan untuk mengungkapkan kecurangan
	Saya memiliki keterampilan teknologi yang memadai



	Saya memiliki kemampuan mental untuk berpikir secara jernih dan berbicara terus terang
	Saya merasa kebal terhadap pembalasan
Niat Whistleblowing	Saya akan melaporkan melalui saluran media sosial yang disediakan oleh organisasi terkait (misalnya Facebook, Twitter, dan sejenisnya)
	Saya akan menggunakan organisasi publik online untuk membuat informasi yang bisa diketahui oleh organisasi terkait (misalnya WikiLeaks)
	Saya akan melaporkan melalui platform online yang disediakan oleh organisasi terkait (misalnya email, website, dan sejenisnya)
	Saya akan menggunakan situs media online pribadi seperti website, youtube dan sejenisnya untuk mengungkapkan informasi kepada organisasi terkait

Skala pengukuran pada penelitian adalah skala likert. Menurut Sekaran dan Bougie (2020), skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju pada pernyataan yang diajukan. Skor yang digunakan dimulai dari angka 1 (sangat tidak setuju) – 5 (sangat setuju). Penjelasan tentang skor adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skala Likert

1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

### 3.8 Pilot Test

Penelitian ini menggunakan *pilot test* atau uji awal penelitian sebelum penelitian yang sebenarnya dilakukan. *Pilot test* tersebut mempunyai tujuan untuk meyakinkan item kuesioner telah mencukupi dan benar menurut responden. Responden juga diminta untuk memberikan masukan terhadap item – item pernyataan dalam kuesioner untuk diperbaiki. Kuesioner *pilot test* dalam penelitian ini disebar kepada

responden yaitu 15 pegawai KPP Pratama Kebumen. Hasil masukan dari *pilot test* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Hasil Pilot Test

No.	Keterangan
1.	Pada variabel rasionalisasi pernyataan ke 3,4 dan 5, “tindakan ini”, maksudnya tindakan yang seperti apa?
2.	Pernyataan mudah dipahami dan dimengerti.
3.	Pernyataan dibuat lebih jelas dan detail.

### 3.9 Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis, maka analisis data ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan program SPSS versi 25. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk memperoleh gambaran menyeluruh hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Data dianalisis terlebih dahulu dengan uji asumsi klasik yaitu normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

#### 3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), varian, maksimum, minimum, sum, average, range, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2018). Uji deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran atau deskripsi dari sebuah informasi, sehingga informasi tersebut dapat dipahami dengan lebih mudah.

### **3.9.2 Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas untuk mengukur salah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).

Menurut Ghozali (2018) pengukuran validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk degree of freedom  $(df) = n - 2$ . Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Pengukuran reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan dengan uji statistik menggunakan Cronbach Alpha. Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $>$  0,70.

### **3.9.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang

terdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Pengujian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas data. Pengujian dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan hipotesis yaitu:

H0: Data terdistribusi secara normal

H1: Data tidak terdistribusi secara normal

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Jika *variance* berbeda, disebut heteroskedastisitas. Dalam pengujian ini dapat dilakukan dengan uji *Glejser* yang dilakukan dengan meregresikan semua independen dari model regresi dengan nilai mutlak residualnya.

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan residualnya. Jika variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen maka indikasi terdapat masalah heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

#### **c. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Uji multikolinearitas menyatakan hubungan antara sesama variabel independen. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas

terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pada model regresi yang baik tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan dua cara yaitu melihat nilai tolerance dan lawannya, dan variance inflation factor (VIF). Jika tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$  maka menunjukkan adanya multikolinearitas, dan sebaliknya (Ghozali, 2018).

### **3.9.4 Analisis Regresi Linier Berganda**

#### **a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar pengaruh tekanan, insentif keuangan, kesempatan, rasionalisasi dan kapabilitas terhadap niat *whistleblowing*. Analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan

Y = Niat Whistleblowing

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Koefisien regresi

X1 = Tekanan

X2 = Insentif

X3 = Kesempatan

X4 = Rasionalisasi

X5 = Kapabilitas

E = *Error terms*

#### **b. Uji Statistik T**

Uji statistik T digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian dilakukan dengan menggunakan level signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika nilai sig.  $\leq 0,05$  maka dikatakan signifikan. Dilihat terlebih dahulu nilai koefisien regresinya, jika arahnya sesuai dengan arah hipotesis maka  $H_a$  diterima.

b. Jika nilai sig.  $> 0,05$  maka dikatakan tidak signifikan.  $H_a$  ditolak sehingga tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

#### **c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Apabila nilai mendekati satu maka variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Penggunaan *adjusted*  $R^2$  saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Nilai *adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model penelitian (Ghozali, 2018).

#### **d. Uji F**

Uji F dinyatakan bersignifikansi artinya model ini layak dilakukan penelitian, ataupun model fit. Pengujian dinyatakan layak apabila data sesuai melalui persamaan regresi. Uji ini bisa diketahui atas penilaian dari uji F analisis of variance (ANOVA). Model regresi dinyatakan layak apabila nilai Thitung (Sig.) dibawah 0,05 (Ghozali, 2018).

## BAB IV

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

##### 4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Objek pada penelitian yang dilaksanakan adalah seluruh pegawai KPP Pratama Kediri dan Pare. Penggunaan data pada studi ini yaitu data primer berbentuk kuesioner melalui google form. Total kuesioner yang diisi yakni sejumlah 152 dari 182 responden.

Tabel 4. 1 Jumlah Kuesioner Terkumpul

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Kuesioner yang dibagikan	182	100 %
2	Kuesioner yang tidak kembali	30	16,4 %
3	Kuesioner yang diolah	152	83,6 %

Dari 152 kuesioner yang diolah, peneliti menjelaskan mengenai karakteristik informan. Pada studi ini karakteristik sumber data yaitu asal KPP Pratama, umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, jabatan dan status.



Tabel 4. 2 Data Karakteristik Responden

No.	Jenis Kategori	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Asal KPP Pratama	Kediri	76	50%
		Pare	76	50%
2	Umur	20 – 30 Tahun	32	21,1%
		31 – 40 Tahun	63	41,4%
		41 – 50 Tahun	37	24,3%
		51 – 60 Tahun	20	13,2%
3	Jenis kelamin	Laki-laki	101	66,4%
		Perempuan	51	33,6%
4.	Pendidikan	SMA	7	4,6%
		D3	40	26,3%
		S1	66	43,4%
		D4	3	11,2%
		S2	17	2,0%
		Lainnya	19	12,5%
5.	Lama	<5 Tahun	15	9,9%
		5 – 10 Tahun	45	29,6%
		10 – 15 Tahun	24	15,8%
		>15 Tahun	68	44,7%
6.	Jabatan	Kepala Kantor	1	0,7%
		Kepala Seksi	14	9,2%
		AR	57	37,5%
		Pelaksana	62	40,8%
		Penyuluh Pajak	8	5,3%
		Pemeriksa Pajak	9	5,9%
		Penilai Pajak	1	0,7%
7.	Status	Kawin	124	81,6%
		Tidak kawin	24	15,8%
		Duda/Janda	4	2,6%

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan asal KPP Pratama yaitu Kediri dan Pare masing-masing 72 responden. Selanjutnya berdasarkan umur yaitu 20 – 30 tahun, 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun, dan > 50 tahun berturut-turut adalah 32,63,37, dan 20 responden. Selanjutnya berdasarkan jenis kelamin, laki laki

lebih banyak daripada perempuan yaitu 101 dan 51 responden. Selanjutnya berdasarkan pendidikan yaitu SMA, D3, S1, D4, S2 dan lainnya berturut-turut adalah 7,40,66,3,17, dan 19. Kemudian berdasarkan lama kerja yaitu <5 tahun, 5 – 10 tahun, 10 – 15 tahun dan >15 tahun berturut-turut adalah 15,45,24, dan 68. Berdasarkan jabatan terdiri dari kepala kantor, kepala seksi, *account representative* (AR), pelaksana, penyuluh pajak, pemeriksa pajak, dan penilai pajak secara berturut-turut adalah 1,14,57,62,8,9, dan 1 responden. Berdasarkan status terdiri dari kawin, tidak kawin serta duda/janda berturut-turut yaitu 124,24, dan 4 responden.

#### 4.1.2 Statistik Deskriptif

Gambaran maupun penjelasan nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*) serta standar deviasi oleh setiap variabel penelitian merupakan fungsi dari statistik deskriptif. Tabel 4.3 berikut menunjukkan hasil uji statistik deskriptif penelitian ini.

Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif

	<b>n</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
Tekanan	152	1.00	5.00	2.27	.884
Insentif	152	1.00	5.00	2.49	1.120
Kesempatan	152	1.00	5.00	3.51	.872
Rasionalisasi	152	1.00	5.00	2.96	.640
Kapabilitas	152	1.00	5.00	3.48	.818
Niat <i>whistleblowing</i>	152	1.00	5.00	2.63	.835
Valid N (listwise)	152				

Dari analisis deskriptif pada tabel 4.3 dengan responden berjumlah 152, memberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Responden telah menjawab atas variabel niat whistleblowing dengan nilai jawaban minimum berjumlah 1,00, nilai maksimum adalah 5,00 serta rata-rata bernilai 2,63 dan standar deviasinya adalah 0,835. Dari nilai tersebut memberikan penjelasan berupa responden condong memberikan jawaban netral atas kuesioner yang berkaitan dengan niat whistleblowing.
2. Responden telah menjawab atas variabel tekanan dengan nilai jawaban minimum berjumlah 1,00, nilai maksimum adalah 5,00 serta rata-rata bernilai 2,27 dan standar deviasinya adalah 0,884. Dari nilai tersebut memberikan penjelasan berupa responden condong memberikan jawaban tidak setuju atas kuesioner yang berkaitan dengan tekanan.
3. Responden telah menjawab atas variabel insentif dengan nilai jawaban minimum berjumlah 1,00, nilai maksimum adalah 5,00 serta rata-rata bernilai 2,49 dan standar deviasinya adalah 1,120. Dari nilai tersebut memberikan penjelasan berupa responden condong memberikan jawaban tidak setuju atas kuesioner yang berkaitan dengan insentif.
4. Responden telah menjawab atas variabel kesempatan dengan nilai jawaban minimum berjumlah 1,00, nilai maksimum adalah 5,00 serta rata-rata bernilai 3,51 dan standar deviasinya adalah 0,872. Dari nilai tersebut memberikan penjelasan berupa responden condong memberikan jawaban setuju atas kuesioner yang berkaitan dengan kesempatan.
5. Responden telah menjawab atas variabel rasionalisasi dengan nilai jawaban minimum berjumlah 1,00, nilai maksimum adalah 5,00 serta mean bernilai 2,96

dan standar deviasinya adalah 0,640. Dari nilai tersebut memberikan penjelasan berupa responden condong memberikan jawaban netral atas kuesioner yang berkaitan dengan rasionalisasi.

6. Responden telah menjawab atas variabel kapabilitas dengan nilai jawaban minimum berjumlah 1,00, nilai maksimum adalah 5,00 serta mean bernilai 3,48 dan standar deviasinya adalah 0,818. Dari nilai tersebut memberikan penjelasan berupa responden condong memberikan jawaban setuju atas kuesioner yang berkaitan dengan kapabilitas.

## **4.2 Hasil Uji Kualitas Data**

### **4.2.1 Hasil Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan signifikansi dibawah 0,05.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan ke	R hitung	R tabel	Keterangan
Tekanan	1	0,871	0,158	Valid
	2	0,919	0,158	Valid
	3	0,930	0,158	Valid
	4	0,898	0,158	Valid
Insentif	1	0,984	0,158	Valid
	2	0,984	0,158	Valid
Kesempatan	1	0,797	0,158	Valid
	2	0,891	0,158	Valid
	3	0,873	0,158	Valid
	4	0,901	0,158	Valid
Rasionalisasi	1	0,742	0,158	Valid
	2	0,762	0,158	Valid
	3	0,819	0,158	Valid
	4	0,803	0,158	Valid
	5	0,745	0,158	Valid
Kapabilitas	1	0,818	0,158	Valid
	2	0,879	0,158	Valid
	3	0,823	0,158	Valid
	4	0,847	0,158	Valid
	5	0,672	0,158	Valid
Niat Whistleblowing	1	0,838	0,158	Valid
	2	0,848	0,158	Valid
	3	0,844	0,158	Valid
	4	0,850	0,158	Valid

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung Cronbach Alpha dari masing-masing instrument dalam satu variabel. Kemudian besarnya nilai

alpha yang dihasilkan dibandingkan dengan indeks. Dimana syarat minimal suatu instrument dikatakan reliabel adalah jika mempunyai nilai  $\alpha > 0,70$ . Hasil uji reliabilitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Min	Nilai Alpha	Status
1	Tekanan	0,70	0,961	Reliabel
2	Insentif	0,70	0,985	Reliabel
3	Kesempatan	0,70	0,944	Reliabel
4	Rasionalisasi	0,70	0,910	Reliabel
5	Kapabilitas	0,70	0,926	Reliabel
6	Niat whistleblowing	0,70	0,933	Reliabel

Sesuai tabel 4.5, semua variabel memiliki nilai koefisien Cronbach alpha lebih dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam kuesioner ini adalah reliabel.

### 4.3 Analisis Kuantitatif

#### 4.3.1 Uji Asumsi Klasik

##### 4.3.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan tabel diperoleh nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.088. Karena nilai Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari taraf signifikansi 5%, maka dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas

Keterangan	<i>Unstandardized Residual</i>	<i>Alpha</i>	Hasil
n	152	0,05	Normal
<i>Asymp Sig. (2-tailed)</i>	0,088		

#### 4.3.1.2 Uji Multikolinearitas

Pada tahap pengujian ini keberadaan situasi multikorelasi antar variabel tidak terikat antara satu dengan lainnya maupun dapat dikatakan berbeda di antara variabel-variabel tidak terikat bisa terbentuk relasi antar variabel satu sama lain. Dalam pengujian tidak ditemukannya gejala multikolinearitas atas digunakannya VIF (Variance Inflation Factor). Bila penilaian VIF tidak melebihi 10, rekomendasi atas model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas, dan sebaliknya nilai VIF melebihi 10 bisa dinyatakan adanya gejala multikolinearitas. Pada pengujian multikolinearitas hasil tersajikan di Tabel 4.7.

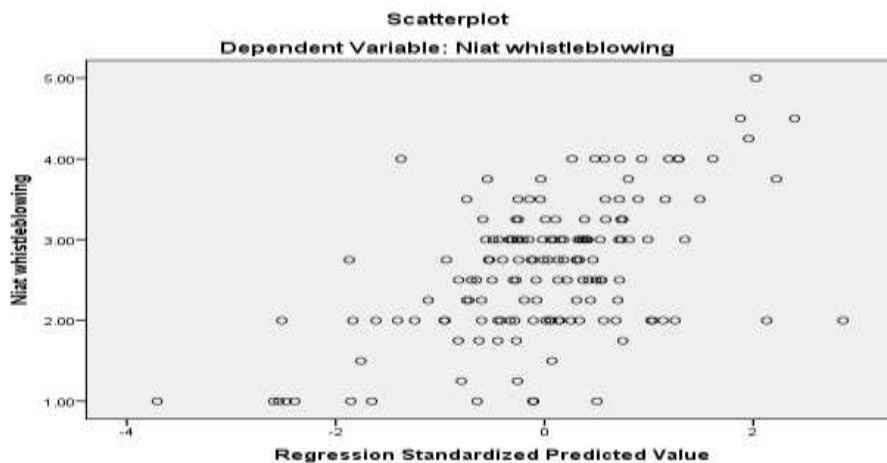
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Tekanan	0,841	1,188	Bebas dari Multikolinearitas
Insentif Keuangan	0,840	1,190	Bebas dari Multikolinearitas
Kesempatan	0,839	1,192	Bebas dari Multikolinearitas
Rasionalisasi	0,824	1,214	Bebas dari Multikolinearitas
Kapabilitas	0,820	1,219	Bebas dari Multikolinearitas

Ditinjau dari Tabel 4.7 nilai VIF terhadap keseluruhan variabel tidak terikat yang terdiri dari tekanan, insentif, kesempatan, rasionalisasi, dan kapabilitas bernilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan pengajuan model regresi tersebut bebas dari gejala multikolinearitas.

### 4.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Tahapan uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk menemukan jawaban suatu model regresi atas keberadaan adanya ketidaksamaan varian antar satu variabel dalam sebuah pengamatan ke pengamatan lainnya secara tetap, perihal inilah disebut dengan homokedastisitas serta bila keberadaan tersebut heterokedastisitas. Menghitung heterokedastisitas bisa dilaksanakan melalui bermacam model, satu diantaranya yaitu lewat pengujian scatterplot. Pengujian ini menunjukkan hasil seperti gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar tersebut dapat dilihat bahwa olahan data menghasilkan penyebaran data sekaligus tidak beraturan, maka bisa dikatakan bahwa pemodelan regresi tidak ditemukan gejala heterokedastisitas.



### 4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian analisa regresi linear ganda dipergunakan guna mencari keberpengaruhan dua ataupun lebih pada variabel independent kepada variabel dependen. Pengujian tersebut memperoleh hasil pada Tabel 4.8

Tabel 4. 8 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.
Constant	0,379	0,33	0,974
Tekanan	0,072	2,364	0,19
Insentif	0,057	2,126	0,035
Kesempatan	0,073	0,861	0,391
Rasionalisasi	0,100	3,356	0,001
Kapabilitas	0,078	2,671	0,008

#### 4.3.2.1 Regresi Linear Berganda

Berlandaskan pada Tabel 4.8, bisa dijadikan pemodelan kesamaan regresi berikut ini:

$$Y = 0,379 + 0,072X_1 + 0,057X_2 + 0,073X_3 + 0,100X_4 + 0,078X_5$$

a. Koefisien Konstanta ( $b_0$ )

Nilai konstanta berjumlah 0,379 menjelaskan bila setiap variabel tidak terikat yaitu tekanan, insentif, kesempatan, rasionalisasi dan kapabilitas bisa disimpulkan tidak berubah (konstan) sehingga nilai Y (niat *whistleblowing*) yaitu berjumlah 0,379.

b. Koefisien Tekanan

Dinyatakan bahawa koefisien regresi variabel tekanan bernilai positif yakni 0,072 sehingga dinyatakan positif. Artinya bila tekanan bertambah, maka niat

*whistleblowing* bertambah juga sebesar 0,072 sehingga menyebabkan satuan dari variabel lainnya konstan.

c. Koefisien Insentif

Dinyatakan bahawa koefisien regresi variabel tekanan bernilai positif yakni 0,057 sehingga dinyatakan positif. Artinya bila insentif bertambah, maka niat *whistleblowing* bertambah juga sebesar 0,057 sehingga menyebabkan satuan dari variabel lainnya konstan.

d. Koefisien Kesempatan

Dinyatakan bahawa koefisien regresi variabel kesempatan bernilai positif yakni 0,073 sehingga dinyatakan positif. Artinya bila kesempatan bertambah, maka niat *whistleblowing* bertambah juga sebesar 0,073 sehingga menyebabkan satuan dari variabel lainnya konstan.

e. Koefisien Rasionalisasi

Dinyatakan bahawa koefisien regresi variabel rasionalisasi bernilai positif yakni 0,100 sehingga dinyatakan positif. Artinya bila kesempatan bertambah, maka niat *whistleblowing* bertambah juga sebesar 0,100 sehingga menyebabkan satuan dari variabel lainnya konstan.

f. Koefisien Kapabilitas

Dinyatakan bahawa koefisien regresi variabel kapabilitas bernilai positif yakni 0,078 sehingga dinyatakan positif. Artinya bila kesempatan bertambah, maka niat *whistleblowing* bertambah juga sebesar 0,078 sehingga menyebabkan satuan dari variabel lainnya konstan.

#### 4.3.2.2 Uji T

Tujuan pengujian t adalah melakukan pengukuran terkait signifikansi keberpengaruhan variabel tidak terikat dan terikat secara parsial. Pengujian tersebut melakukan perbandingan antara probabilitas signifikansi terhadap alpha 0.05. Berdasarkan hasil pengujian ini menghasilkan bahwa jika probabilitas signifikansi tidak melebihi pada angka alpha 0.05 maka didapatkan  $H_0$  didukung namun  $H_a$  tidak didukung atau dengan kata lain terjadi hubungan. Jika probabilitas signifikansi melebihi angka alpha 0.05 dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  didukung namun  $H_a$  tidak didukung, artinya tidak ditemukan hubungan antar variabel.

Berdasarkan tabel 4.8 bisa dilihat nilai  $t_{hitung}$  serta nilai probabilitas terhadap per variabel tidak terikat sudah diketahui dan bisa dijadikan dasaran pengambilan Keputusan melalui perbandingan pada tingkat signifikansinya yaitu 0.05.

- a. Pengaruh tekanan ( $X_1$ ) atas niat whistleblowing, dapat dilihat  $t_{hitung}$  2.364 serta  $t_{tabel}$  1.666 ( $2.364 > 1.666$ ) sehingga  $H_0$  tidak didukung dan  $H_1$  didukung oleh data.
- b. Pengaruh insentif ( $X_2$ ) atas niat whistleblowing, dapat dilihat  $t_{hitung}$  2.126 serta  $t_{tabel}$  1.666 ( $2.126 > 1.666$ ) sehingga  $H_0$  tidak didukung dan  $H_2$  didukung oleh data.
- c. Pengaruh kesempatan ( $X_3$ ) atas niat whistleblowing, dapat dilihat  $t_{hitung}$  0.861 serta  $t_{tabel}$  1.666 ( $0.861 < 1.666$ ) sehingga  $H_0$  didukung dan  $H_3$  tidak didukung oleh data.

- d. Pengaruh rasionalisasi (X4) atas niat whistleblowing, dapat dilihat t hitung 3.356 serta t tabel 1.666 ( $3.356 > 1.666$ ) sehingga  $H_0$  tidak didukung dan  $H_4$  didukung oleh data.
- e. Pengaruh kapabilitas (X5) terhadap niat whistleblowing, dapat dilihat t hitung 2.671 serta t tabel 1.666 ( $2.671 > 1.666$ ) sehingga  $H_0$  tidak didukung dan  $H_5$  didukung oleh data.

#### 4.3.2.3 Uji F

Tabel 4. 9 Hasil Uji F

F	Sig.
12,168	0,000

Uji F yang telah dilakukan menunjukkan angka 12,168 serta probabilitasnya 0,000. Karena probabilitas maupun *p value* kurang dari tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini telah layak karena terpenuhinya asumsi kesesuaian model.

#### 4.3.2.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
,542	,294	0,270

Tabel 4.10 menunjukkan angka Adjusted R Square sebesar 0,270. Hal ini menunjukkan 27% perubahan niat whistleblowing bisa dijelaskan oleh perubahan kelima variabel independen tekanan, insentif, kesempatan, rasionalisasi, dan

kapabilitas. Sementara itu 73% lainnya disebabkan oleh pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Tabel 4. 11 Hasil Uji Hipotesis

H	Deskripsi	Beta	T	Sig.
H1	Tekanan terhadap Niat Whistleblowing	0,179	0,33	0,974
H2	Insentif terhadap Niat Whistleblowing	0,161	2,364	0,19
H3	Kesempatan terhadap Niat Whistleblowing	0,065	2,126	0,035
H4	Rasionalisasi terhadap Niat Whistleblowing	0,257	0,861	0,391
H5	Kapabilitas terhadap Niat Whistleblowng	0,205	3,356	0,001

##### 4.4.1 Pengaruh Tekanan Terhadap Niat Whistleblowing

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa variabel tekanan memiliki pengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* pada pegawai KPP Pratama Kediri dan Pare. Hal tersebut diketahui dari tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha ( $0,019 < 0,05$ ).

Tekanan merupakan hal yang mendorong seseorang untuk melakukan kecurangan karena faktor eksternal ataupun internal. Tekanan dalam hal niat *whistleblowing* berasal dari faktor internal yang artinya dorongan individu untuk mengungkapkan kecurangan. Tekanan ini biasanya muncul dari rasa tanggung jawab sosial dan kewajiban yang dirasakan oleh pelapor untuk mengungkapkan kecurangan. Tekanan pribadi dan sosial dapat memberikan keberanian yang lebih besar bagi

pelapor, dengan tujuan untuk membantu para korban dan mencegah kerugian yang lebih besar (Latan dkk. 2022).

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi tekanan pribadi yang berkaitan dengan nilai moral dan agama memberikan dampak positif untuk mendorong pegawai melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Smaili dan Arroyo (2019) serta Chen dan Lai (2014) yang menunjukkan bahwa tekanan berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

Implikasi hasil penelitian ini adalah pegawai yang memiliki niat *whistleblowing* didasari karena adanya semangat menghindari dan mencegah korupsi. Peningkatan dan pemeliharaan integritas di tubuh DJP akan menjadi benteng bagi setiap pegawai dalam menghadapi godaan suap, pemerasan dan gratifikasi. Selain itu, fungsi agama berperan sebagai pembimbing dan pengarah tingka laku manusia untuk membedakan antara yang baik dan jahat, serta benar dan salah. Adanya semangat untuk pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi telah berjalan dengan baik.

#### **4.4.2 Pengaruh Insentif Terhadap Niat Whistleblowing**

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* pada pegawai KPP Pratama Kediri dan Pare. Hal ini ditunjukkan oleh tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha ( $0,035 < 0,05$ ). Oleh karenanya, H2 penelitian ini didukung oleh data.

Insentif merupakan salah satu faktor eksternal tekanan untuk melakukan kecurangan. Insentif atas jasa yang diberikan kepada seseorang karena telah bertindak secara tepat untuk mencapai prestasi tertentu, atau menyelesaikan tugas sesuai dengan

target yang ditetapkan (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2021). Semakin besar insentif yang diberikan, maka akan mendorong keberanian pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini juga disadari oleh pegawai untuk selalu berkomitmen dalam melawan tindakan kecurangan dan korupsi. Oleh sebab itu, pemberian insentif sebagai bentuk apresiasi instansi atas keberanian pegawai dan bukti bahwa instansi mendukung tindakan mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lee dkk. (2020), Andon dkk. (2018) dan Rose dkk. (2018) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

Implikasi hasil penelitian ini adalah komitmen DJP untuk memberikan stimulus atas dukungan tindakan *whistleblowing*. Insentif diberikan tidak hanya dalam bentuk uang tetapi juga kenaikan jabatan. Pegawai selalu berkeinginan untuk saling menjaga dan melawan tindakan korupsi. Akhirnya, adanya tuntutan tersebut pegawai memiliki tanggung jawab terhadap instansinya

#### **4.4.3 Pengaruh Kesempatan Terhadap Niat Whistleblowing**

Pengujian hipotesis 3 yang telah dilakukan menemukan bahwa variabel kesempatan tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* pada pegawai KPP Pratama Kediri dan Pare. Oleh karenanya H3 tidak didukung oleh data Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu oleh Defiantoro dkk. (2023) dan Brown dkk. (2016) yang menyatakan bahwa kesempatan berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Akan tetapi hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mustafida (2020) yang menunjukkan bahwa kesempatan tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Kesempatan dalam kecurangan terjadi karena adanya kelemahan sistem yang dimanfaatkan pelaku untuk melakukan kejahatannya. Kesempatan dalam niat *whistleblowing* dipengaruhi oleh kebijakan organisasi dalam menindak-lanjuti pelaporan. Penelitian yang dilakukan oleh Mustafida (2020) menyatakan bahwa adanya rasa takut dan ancaman pembalasan untuk melakukan *whistleblowing* datang dari instansi, karyawan senior, manajemen senior dan jajaran lainnya. Perasaan yang kuat terhadap ancaman pembalasan cenderung mendorong individu untuk melakukan perubahan sikap, yang semula membentuk niat untuk melaporkan kecurangan menjadi hilang pada diri pegawai. Adanya ancaman pembalasan serta lemahnya perlindungan menyebabkan kekhawatiran pelapor untuk melakukan *whistleblowing*.

Implikasi hasil penelitian ini adalah pegawai masih merasa ragu-ragu untuk melakukan *whistleblowing*. Perlunya rasa aman pada diri pegawai termasuk keluarga, harta benda serta ancaman kesaksian yang telah diberikan merupakan hal mutlak yang harus dijamin oleh DJP. DJP perlu melakukan penguatan kerjasama dengan banyak pihak dalam upaya perlindungan saksi. Selain itu, perbaiki kerahasiaan identitas melalui saluran pengaduan.

#### **4.4.4 Pengaruh Rasionalisasi Terhadap Niat Whistleblowing**

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa variabel rasionalisasi memiliki pengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* pada pegawai KPP Pratama Kediri dan Pare. Tingkat signifikansi menunjukkan angka lebih besar dari alpha ( $0,001 < 0,05$ ) dan oleh karenanya H4 didukung oleh data.



Rasionalisasi merupakan pembenaran atas tindakan kecurangan yang dilakukan dengan membuat alasan yang dapat diterima oleh pelaku. Bagi *whistleblower*, suatu keadaan untuk mempercayai sesuatu hal yang tidak benar dan telah terjadi harus dihilangkan karena rasionalisasi menjadi bentuk perwujudan sistem yang baik. Rasionalisasi digunakan untuk mengambil keputusan dan menentukan apakah kecurangan tersebut serius, ilegal atau tidak bermoral sebelum melakukan *whistleblowing*. Hasil pengujian hipotesis ini menemukan bahwa semakin besar rasionalisasi yang dimiliki oleh pegawai maka semakin besar pula niat dalam melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Latan dkk. (2020), Brown dkk. (2016) serta MacGregor & Stuebs (2014) yang menunjukkan bahwa variabel rasionalisasi berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

Implikasi hasil penelitian ini adalah pemahaman pada pegawai bahwa *whistleblowing* merupakan tindakan yang harus dilakukan ketika melihat terjadinya kecurangan. Bentuk kecurangan apapun merupakan suatu tindakan yang salah dan tidak dapat dibenarkan baik secara norma sosial ataupun norma agama. Adanya semangat untuk pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi telah berjalan dengan baik di lingkungan DJP.

#### **4.4.5 Pengaruh Kapabilitas Terhadap Niat Whistleblowing**

Pengujian hipotesis 5 menunjukkan bahwa variabel kapabilitas memiliki pengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* pada pegawai KPP Pratama Kediri dan Pare. Hal tersebut diketahui dari tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha ( $0,008 <$

0,05). Sehingga, hipotesis lima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kapabilitas terhadap niat *whistleblowing* didukung oleh data.

Kapabilitas merupakan keberanian atas kemampuannya untuk melakukan kecurangan dalam memanfaatkan kesempatan dan mengambil keuntungan. Penelitian yang dilakukan oleh Latan dkk. (2020) menyatakan bahwa karakteristik kapabilitas *whistleblowing* meliputi berada pada posisi yang tepat untuk melakukan *whistleblowing*, memiliki kepercayaan diri untuk mengekspos dan melaporkan pelanggaran, memiliki ketrampilan teknologi yang memadai serta memiliki kemampuan untuk mengambil tindakan ketika berada di bawah ancaman pembalasan. Seorang pelapor harus memiliki kemampuan untuk mengenali indikasi pelanggaran dan memanfaatkan saluran pelaporan kecurangan. Kapabilitas berkaitan dengan sifat pribadi pelapor yang memiliki peran besar dalam mengungkapkan pelanggaran. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Boyle dkk. (2015) yang menunjukkan bahwa variabel kapabilitas berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

Implikasi hasil penelitian ini adalah semakin tinggi kapabilitas yang dimiliki oleh pegawai, semakin tinggi untuk niat *whistleblowing*. Hal ini akan berbanding lurus, sehingga DJP perlu meningkatkan kemampuan para pegawainya. Peningkatan bisa dilakukan dengan sosialisasi penggunaan sarana dan prasarana yang digunakan. Selain itu, DJP dapat mempersempit dengan meningkatkan kemampuan pengendalian internalnya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tekanan memiliki pengaruh positif kepada niat *whistleblowing*. Artinya jika tekanan pegawai lebih tinggi dapat diartikan niat *whistleblowing* akan lebih tinggi juga.
2. Insentif memiliki pengaruh positif kepada niat *whistleblowing*. Artinya jika insentif pegawai lebih tinggi dapat diartikan niat *whistleblowing* akan lebih tinggi juga.
3. Kesempatan tidak memiliki pengaruh kepada niat *whistleblowing*. Artinya rendah ataupun tinggi kesempatan pegawai tidak berpengaruh terhadap pengungkapan kecurangan.
4. Rasionalisasi memiliki pengaruh positif kepada niat *whistleblowing*. Artinya jika rasionalisasi pegawai lebih tinggi dapat diartikan niat *whistleblowing* akan lebih tinggi juga.
5. Kapabilitas memiliki pengaruh positif kepada niat *whistleblowing*. Artinya jika kapabilitas pegawai lebih tinggi dapat diartikan niat *whistleblowing* akan lebih tinggi juga.

#### **5.2 Implikasi Penelitian**

Hasil penelitian ini mempunyai implikasi sebagai berikut:

1. Instansi terkait khususnya Direktorat Jenderal Pajak dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk melakukan tindakan preventif terhadap kecurangan dengan melihat faktor-faktor mana saja yang mendorong niat *whistleblowing*. Dengan demikian, dapat tewujudnya pegawai yang memiliki integritas dan bijaksana dalam bertindak. Penelitian ini juga dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan sistem pengendalian internal serta partisipasi aktif pegawai dan kepastian perlindungan terhadap pelapor.
2. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan menjadi rujukan dalam mengembangkan model penelitian tentang niat *whistleblowing*. Penelitian ini juga diharapkan bisa memberikan kontribusi keilmuan di bidang audit forensik, baik secara individu ataupun organisasi.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai keterbatasan karena hanya menggunakan variabel *fraud diamond*. Kemudian jumlah responden yang digunakan hanya 2 KPP dengan 152 responden yang berpartisipasi.

### **5.4 Saran**

Penelitian berikutnya dapat menggunakan variabel-variabel lainnya di luar variabel tekanan, insentif, kesempatan, rasionalisasi dan kapabilitas untuk menginvestigasi niat *whistleblowing*. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas populasi penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

## Daftar Pustaka

- Amir, Y. H., & Priono, H. (2021). Determinan niat melaksanakan whistleblowing internal pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Gubeng. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 287–310. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.134>
- Andon, P., Free, C., Jidin, R., Monroe, G. S., & Turner, M. J. (2018). The impact of financial incentives and perceptions of seriousness on whistleblowing intention. *Journal of Business Ethics*, 1(181), 165–178. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10551-016-3215-6>
- Berger, L., Perreault, S., & Wainberg, J. (2017). Hijacking the moral imperative: How financial incentives can discourage whistleblower reporting. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 36(3), 1–14.
- Boyle, D., Dezoort, F., & Hermanson, D. (2015). The effect of alternative fraud model use on auditors' fraud risk judgments. *Journal of Accounting & Public Policy*, 34(6), 578–596.
- Brown, J., Hays, J., & Stuebs, M. (2016). Modeling accountant whistleblowing intentions: Applying the theory of planned behavior and the fraud triangle. *Accounting & The Public Interest*, 16(1), 28–56.
- Chen, C., & Lai, C. (2014). To blow or not to blow the whistle: The effects of potential harm, social pressure and organisational commitment on whistleblowing intention and behavior. *Business Ethics: A European Review*, 23(3), 327–342.
- Creswell, J., & Creswell, J. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Crowe, H. (2011). The mind behind the fraudster's crime: Key behavioral and environmental element. In *The Mind Behind the Fraudsters Crime: Key Behavioral and Environmental Element*. Crowe Horwath International.
- Davis, J., & Pesch, H. (2013). Fraud dynamics and controls in organizations. *Accounting, Organizations and Society*, 38(6/7), 469–483.
- Defiantoro, D., Tinangon, J. D., & Gamaliel, H. G. (2023). The whistleblowing diamond: Considering four elements of whistleblowing intention. *Accounting and Finance Studies*, 3(1), 340–363. <https://doi.org/10.47153/afs31.6252023>
- Dewi, H. R., Mahmudi, & Aini, N. N. A. (2023). Internal Whistleblowing Intentions Among Indonesian Civil Servants. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 15, No 1, 96–107. <https://doi.org/10.23969/jrak.v15i1.6577>
- Direktorat Jenderal Pajak. (2011). *Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-22/PJ/2011 tentang Kewajiban Melaporkan Pelanggaran dan Penanganan Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing) di Lingkungan Direktorat Jenderal*

### *Pajak.*

- Farisa, F. C. (2023). Sederet fakta kasus Rafael Alun: Modus dugaan gratifikasi hingga uang puluhan miliar rupiah. *Kompas.Com*.  
<https://nasional.kompas.com/read/2023/04/04/10561241/sederet-fakta-kasus-rafael-alun-modus-dugaan-gratifikasi-hingga-uang-puluhan>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haliah, I., Nirwana, N., & Mangngalla', M. (2021). Pengaruh pemberian reward dan komitmen profesional auditor terhadap niat melakukan whistleblowing. *Accounting Profession Journal*, 3(1), 54–63.  
<https://doi.org/10.35593/apaji.v3i1.25>
- Kamil, I. (2022). KPK usut dugaan suap pengurusan restitusi pajak proyek tol Solo - Kertosono. *Kompas.Com*.  
<https://nasional.kompas.com/read/2022/08/05/07443441/kpk-usut-dugaan-suap-pengurusan-restitusi-pajak-proyek-tol-solo-kertosono>
- Khan, J., Saeed, I., Zada, M., Ali, A., Conterras-baraza, N., Salazar-sep, G., & Vega-muñoz, A. (2022). *Examining whistleblowing Intention: The influence of rationalization on wrongdoing and threat of retaliation*.
- Lam, H., & Harcourt, M. (2019). Whistle-blowing in the digital era: Motives, issues and recommendations. *New Technology, Work and Employment*, 34(2), 174–190.  
<https://doi.org/10.1111/ntwe.12139>
- Latan, H., Chiappetta Jabbour, C. J., & Lopes de Sousa Jabbour, A. B. (2020). Social media as a form of virtual whistleblowing: Empirical evidence for elements of the diamond model. *Journal of Business Ethics*, 174(3), 529–548.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-020-04598-y>
- Lee, G., Pittroff, E., & Turner, M. (2020). Is a uniform approach to whistleblowing regulation effective? Evidence from the United States and Germany. *Journal of Business Ethics*, 163, 553–576.
- MacGregor, J., & Stuebs, M. (2014). The silent Samaritan syndrome: Why the whistle remains unblown. *Journal of Business Ethics*, 120(2), 149–164.
- Mangihot, J. (2023). Terima gratifikasi dari TPPU, Angin Prayitno dituntut 9 Tahun bui plus uang pengganti Rp 29,5 miliar. *KompasTV*.  
<https://www.kompas.tv/nasional/420581/terima-gratifikasi-dan-tppu-angin-prayitno-dituntut-9-tahun-bui-plus-uang-pengganti-rp29-5-miliar>
- Murphy, P., & Free, C. (2016). Broadening the fraud triangle: Instrumental climate and fraud. *Behavioral Research in Accounting*, 28(1), 41–56.
- Mustafida, N. (2020). Determinants of employee whistleblowing intentions in

- Indonesia: Applying theory of planned behavior. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 23(02), 241–262. <https://doi.org/10.33312/ijar.476>
- Nafis, R. W. (2023). Penerimaan Pajak Sebelum dan Sesudah Adanya Program Pengungkapan Sukarela (PPS) (Studi Kasus Pada Seluruh KPP Pratama di Wilayah Karisidenan Kediri). *Skripsi UPN Veteran Jawa Timur*. <http://repository.upnjatim.ac.id/id/eprint/14113>
- Near, J., & Miceli, M. (1985). Organizational dissidence: The case of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1–16.
- Nurhalizah, K. H., & Saud, I. M. (2021). Pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran, reporting channel, dan retaliasi terhadap niat melakukan whistleblowing. *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 164–184. <https://doi.org/10.18196/rabin.v5i2.12376>
- Pemerintah Pusat. (2007). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2007 Tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 Tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan* (pp. 1–60).
- Rose, J., Brink, A., & Norman, C. (2018). The effects of compensation structures and monetary rewards on managers' decisions to blow the whistle. *Journal of Business Ethics*, 150, 853–862.
- Rustiarini, N. W., T, S., Nurkholis, N., & Andayani, W. (2019). Why people commit public procurement fraud? The fraud diamond view. *Journal of Public Procurement*, 19(4), 345–362. <https://doi.org/10.1108/JOPP-02-2019-0012>
- Saud, I. M., & Febriana, P. (2022). Pengaruh whistleblowing triangle terhadap intensi dalam melakukan whistleblowing. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 6(1), 25. <https://doi.org/10.33603/jka.v6i1.5512>
- Seifert, D., Sweeney, J., Joireman, J., & Thornton, J. (2010). The influence of organizational justice on accountant whistle blowing. *Accounting, Organizations and Society*, 35(7), 707–717.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business and a skill building approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Smaili, N., & Arroyo, P. (2019). Categorization of whistleblowers using the whistleblowing triangle. *Journal of Business Ethics*, 157, 95–117.
- Wolfe, D., & Hermanson, D. (2004). The fraud diamond: Considering the four elements of fraud. *The CPA Journal*, 74(12), 38–42.

**LAMPIRAN**  
**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth

Bapak/Ibu Pegawai KPP Pratama Kediri dan Pare

di Tempat

Sehubungan dengan penyusunan tesis, bersama ini saya bermaksud melakukan penelitian:

Nama : Raden Magistrevel Derizky (21919052)

Prodi : Magister Akuntansi / Fakultas Bisnis dan Ekonomika / UII

Judul Penelitian : Analisis *Whistleblowing Diamond* Terhadap Niat *Whistleblowing*  
(Studi Pada KPP Pratama Kediri dan Pare)

Oleh karena itu, saya membutuhkan data penelitian sesuai dengan judul tersebut. Saya mohon Bapak/Ibu berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya untuk keperluan tesis, tidak untuk dipublikasikan secara luas, sehingga kerahasiaan data yang diisi dapat dijaga.

Demikian pengantar kuesioner penelitian ini, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Raden Magistrevel  
Derizky



A. Identitas Responden

Nama Lengkap :

- Asal KPP Pratama :  Kediri  
 Pare
- Umur :  20-30 Tahun  
 31-40 Tahun  
 41-50 Tahun  
 51-60 Tahun
- Jenis Kelamin :  Laki – Laki  
 Perempuan
- Pendidikan Terakhir :  SMA  
 D3  
 D4  
 S1  
 S2  
 S3  
 Lainnya.....
- Lama Bekerja :  < 5 tahun  
 5-10 tahun  
 10- 15 tahun  
 > 15 tahun
- Jabatan :  Kepala Kantor  
 Kepala Seksi  
 Pemeriksa Pajak  
 Penilai Pajak  
 *Account Representative (AR)*  
 Pelaksana

Status :  Kawin  
 Tidak Kawin  
 Duda/Janda

B. Pengisian kuesioner

Berilah penilaian Bapak/Ibu terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai. Terdapat lima (5) alternatif jawaban sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

A. Tekanan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mendapatkan tekanan sosial untuk melakukan hal yang baik dan benar					
2	Saya memiliki rasa tanggung jawab moral untuk melaporkan kecurangan					
3	Agama saya mendorong untuk melakukan hal yang baik dan benar					
4	Saya memiliki rasa cinta pekerjaan untuk melaporkan kecurangan					

B. Insentif Keuangan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya berharap untuk mendapatkan insentif keuangan dengan melaporkan kecurangan					
2	Saya berharap untuk mendapatkan reputasi yang baik dengan melaporkan kecurangan					

C. Kesempatan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa organisasi menghalangi atau mengabaikan pelaporan					
2	Saya merasa pelaporan internal cenderung kurang efektif untuk mengungkapkan kecurangan					
3	Saya mengalami kesulitan dalam proses pelaporan internal					
4	Saya merasa ada potensi pembalasan dari internal organisasi					

D. Rasionalisasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya akan membantu para korban terhadap situasi yang terjadi					
2	Saya akan membantu orang lain untuk mengungkapkan kecurangan					
3	Saya tidak mempertimbangkan apakah tindakan <i>whistleblowing</i> benar atau salah pada saat itu					
4	Saya tidak mempertimbangkan konsekuensi dari tindakan <i>whistleblowing</i>					
5	Saya tidak berpikir tindakan <i>whistleblowing</i> sangat buruk					

E. Kapabilitas

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya berada pada posisi yang tepat untuk berbicara terus terang					
2	Saya memiliki keyakinan untuk mengungkapkan kecurangan					
3	Saya memiliki keterampilan teknologi yang memadai					

4	Saya memiliki kemampuan mental untuk berpikir secara jernih dan berbicara terus terang					
5	Saya merasa kebal terhadap pembalasan					

F. Niat Whistleblowing

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya akan melaporkan melalui saluran media sosial yang disediakan oleh organisasi terkait (misalnya Facebook, Twitter, dan sejenisnya)					
2	Saya akan menggunakan organisasi publik online untuk membuat informasi yang bisa diketahui oleh organisasi terkait (misalnya WikiLeaks)					
3	Saya akan melaporkan melalui platform online yang disediakan oleh organisasi terkait (misalnya email, website, dan sejenisnya)					
4	Saya akan menggunakan situs media online pribadi seperti website, youtube dan sejenisnya untuk mengungkapkan informasi kepada organisasi terkait					

## TABULASI

No	Tekanan				Total	Insentif		Total	Kesempatan				Total
	x11	x12	x13	x14		x21	x22		x31	x32	x33	x34	
1	2	2	2	2	8	4	3	7	3	2	3	3	11
2	3	3	3	3	12	3	3	6	2	2	2	2	8
3	3	3	3	3	12	1	1	2	1	2	2	2	7
4	1	1	1	1	4	3	3	6	3	3	4	3	13
5	4	4	4	4	16	4	4	8	2	2	2	2	8
6	3	3	3	3	12	3	3	6	3	3	4	4	14
7	2	2	2	2	8	3	3	6	3	3	3	3	12
8	4	4	4	4	16	5	5	10	2	2	2	2	8
9	2	2	2	2	8	4	4	8	3	3	3	3	12
10	3	3	3	3	12	3	3	6	2	2	2	2	8
11	2	2	2	2	8	2	2	4	3	3	3	2	11
12	4	4	4	4	16	4	4	8	2	2	2	2	8
13	1	1	1	1	4	1	1	2	2	2	2	1	7
14	3	3	3	3	12	3	3	6	2	4	4	4	14
15	2	2	2	2	8	1	1	2	2	2	2	1	7
16	3	3	3	4	13	1	2	3	3	3	3	3	12
17	4	4	4	4	16	2	2	4	3	3	4	4	14
18	1	1	1	1	4	3	3	6	4	4	4	4	16
19	3	3	3	3	12	1	2	3	4	4	4	4	16
20	1	2	2	2	7	3	4	7	4	4	4	4	16
21	3	3	3	3	12	3	3	6	3	3	4	4	14
22	2	2	2	2	8	1	1	2	4	4	4	4	16
23	2	3	3	3	11	2	2	4	3	4	5	4	16
24	3	3	2	2	10	2	2	4	4	4	4	4	16
25	1	2	2	2	7	5	4	9	3	3	4	4	14
26	3	3	3	3	12	1	1	2	3	3	3	3	12
27	2	2	2	2	8	1	1	2	1	2	2	2	7
28	2	3	2	3	10	3	3	6	3	3	3	3	12
29	2	2	2	2	8	2	2	4	3	3	3	3	12
30	1	1	1	1	4	1	1	2	2	2	2	2	8
31	2	2	2	2	8	1	2	3	3	3	3	3	12
32	1	2	1	2	6	1	1	2	3	3	3	3	12
33	2	2	2	2	8	2	2	4	2	2	2	2	8
34	3	2	3	3	11	2	3	5	3	3	3	3	12
35	1	1	1	1	4	1	1	2	3	2	3	3	11
36	1	2	2	1	6	1	1	2	2	2	2	2	8
37	1	2	2	2	7	1	1	2	3	4	4	4	15
38	2	2	2	3	9	1	2	3	3	3	3	3	12
39	3	3	3	3	12	3	3	6	3	4	4	4	15
40	1	2	2	2	7	1	2	3	2	3	3	3	11

41	1	1	1	1	4	1	1	2	2	2	2	2	8
42	1	1	2	2	6	2	2	4	2	2	2	2	8
43	3	3	3	3	12	4	4	8	1	1	1	1	4
44	2	2	2	2	8	5	5	10	2	2	2	2	8
45	2	3	3	3	11	2	2	4	3	3	3	3	12
46	3	3	4	4	14	3	3	6	3	4	4	4	15
47	2	3	2	2	9	3	3	6	3	4	4	4	15
48	1	2	2	2	7	2	2	4	4	4	3	4	15
49	2	2	2	2	8	3	3	6	4	3	3	4	14
50	2	2	2	2	8	3	3	6	4	4	4	4	16
51	1	1	3	3	8	1	1	2	4	5	4	5	18
52	2	3	3	3	11	4	3	7	3	3	4	4	14
53	1	1	1	1	4	3	3	6	5	5	5	5	20
54	1	3	2	2	8	3	3	6	3	3	3	4	13
55	4	4	4	4	16	3	3	6	1	1	1	1	4
56	1	1	1	1	4	1	1	2	4	4	4	4	16
57	2	2	2	2	8	2	2	4	3	3	4	3	13
58	1	1	1	1	4	3	3	6	3	4	5	5	17
59	1	1	1	1	4	2	2	4	5	5	5	5	20
60	2	2	3	3	10	2	2	4	3	4	4	4	15
61	2	2	2	2	8	5	5	10	5	5	5	5	20
62	3	3	4	4	14	1	1	2	4	4	5	5	18
63	1	2	1	2	6	3	3	6	3	4	4	4	15
64	1	2	2	2	7	1	1	2	3	4	3	4	14
65	1	1	1	1	4	1	1	2	3	3	3	3	12
66	1	1	1	1	4	2	3	5	4	4	4	4	16
67	4	4	4	4	16	3	3	6	4	4	4	4	16
68	2	2	2	2	8	2	2	4	4	3	3	3	13
69	2	3	2	3	10	3	3	6	4	5	5	5	19
70	1	2	2	2	7	3	3	6	3	4	3	4	14
71	1	1	1	1	4	4	4	8	4	5	5	4	18
72	1	2	2	2	7	4	4	8	4	4	4	4	16
73	2	2	2	3	9	3	3	6	3	3	5	4	15
74	2	2	2	2	8	1	1	2	4	4	4	4	16
75	1	1	1	1	4	3	3	6	4	4	4	5	17
76	1	2	2	2	7	1	1	2	4	3	3	4	14
77	2	1	1	1	5	2	1	3	4	3	3	4	14
78	2	2	2	2	8	5	5	10	4	3	3	4	14
79	2	2	2	2	8	2	2	4	4	4	5	5	18
80	3	3	3	3	12	1	1	2	3	3	4	4	14
81	3	3	3	3	12	3	4	7	4	4	4	5	17
82	2	4	3	3	12	2	2	4	3	3	3	3	12
83	2	2	2	2	8	3	4	7	3	3	3	3	12
84	1	2	2	2	7	4	4	8	4	4	4	4	16

85	1	2	2	3	8	3	2	5	2	4	5	4	15
86	1	2	2	2	7	1	1	2	4	4	4	4	16
87	2	2	2	1	7	3	3	6	4	5	5	5	19
88	1	1	1	1	4	4	4	8	4	4	4	4	16
89	4	4	4	4	16	3	3	6	4	4	4	4	16
90	3	3	3	3	12	3	3	6	3	4	3	4	14
91	2	2	2	2	8	1	1	2	2	2	2	1	7
92	2	2	2	2	8	2	2	4	3	3	3	3	12
93	3	2	2	3	10	3	3	6	3	3	3	3	12
94	2	2	2	2	8	1	1	2	3	4	4	4	15
95	1	2	2	1	6	1	1	2	4	3	3	4	14
96	2	1	1	2	6	3	4	7	4	4	4	4	16
97	2	3	3	3	11	4	5	9	2	2	2	2	8
98	3	2	2	2	9	3	2	5	3	3	3	3	12
99	3	3	3	3	12	2	2	4	4	4	4	4	16
100	2	2	2	2	8	4	4	8	4	4	5	4	17
101	3	3	3	3	12	3	3	6	3	3	3	3	12
102	2	2	1	1	6	1	1	2	5	5	5	5	20
103	2	2	2	2	8	3	2	5	3	4	4	4	15
104	2	3	2	3	10	3	3	6	3	4	4	3	14
105	4	4	3	3	14	3	3	6	4	5	5	5	19
106	2	2	2	3	9	4	4	8	5	3	5	3	16
107	2	2	2	2	8	1	2	3	4	3	4	4	15
108	4	4	4	4	16	4	4	8	4	3	3	4	14
109	1	1	1	2	5	4	4	8	5	5	5	5	20
110	1	1	1	1	4	1	1	2	5	5	5	5	20
111	4	4	4	4	16	4	4	8	4	4	4	4	16
112	3	4	4	4	15	3	3	6	4	4	4	4	16
113	3	3	3	3	12	1	2	3	4	4	3	4	15
114	3	3	3	3	12	2	2	4	4	4	4	4	16
115	3	3	3	3	12	1	1	2	4	4	4	4	16
116	2	2	2	2	8	1	1	2	3	4	4	3	14
117	3	3	3	2	11	4	4	8	4	3	4	4	15
118	1	1	1	2	5	1	1	2	4	4	4	4	16
119	1	2	2	2	7	4	4	8	4	4	5	4	17
120	1	1	2	2	6	3	3	6	4	3	4	4	15
121	1	1	1	1	4	3	3	6	5	4	4	4	17
122	3	3	3	2	11	2	2	4	4	4	4	4	16
123	3	3	3	3	12	3	3	6	3	4	5	5	17
124	2	2	2	2	8	4	3	7	5	5	5	5	20
125	3	3	3	3	12	3	3	6	5	4	4	4	17
126	2	2	3	3	10	1	1	2	3	4	4	4	15
127	3	3	3	3	12	4	4	8	4	4	5	4	17
128	3	3	3	3	12	3	3	6	3	3	4	4	14

129	1	1	1	1	4	2	2	4	3	3	4	4	14
130	2	2	2	2	8	1	1	2	1	2	2	2	7
131	1	2	1	2	6	1	1	2	3	3	3	3	12
132	2	2	3	3	10	3	3	6	3	3	3	3	12
133	2	3	3	3	11	3	3	6	4	4	4	4	16
134	3	4	4	4	15	1	1	2	2	1	2	2	7
135	1	2	3	1	7	3	3	6	4	4	4	5	17
136	1	2	2	2	7	1	3	4	4	4	4	4	16
137	3	3	3	2	11	3	3	6	4	4	5	4	17
138	1	1	2	2	6	1	1	2	4	4	3	3	14
139	1	1	1	1	4	1	1	2	3	4	4	4	15
140	3	3	3	3	12	2	2	4	4	4	4	4	16
141	2	3	3	3	11	3	3	6	4	3	4	4	15
142	2	2	2	2	8	3	3	6	5	5	5	5	20
143	4	4	4	4	16	3	3	6	4	5	5	4	18
144	1	1	1	1	4	3	3	6	4	4	4	4	16
145	3	3	3	3	12	2	2	4	4	4	4	5	17
146	1	1	1	1	4	1	1	2	4	4	4	4	16
147	2	2	2	3	9	3	3	6	3	5	5	4	17
148	2	2	2	2	8	2	2	4	4	5	5	5	19
149	1	1	1	1	4	1	1	2	3	4	3	4	14
150	3	3	3	3	12	3	3	6	3	3	3	3	12
151	4	4	4	4	16	3	3	6	4	4	5	4	17
152	5	5	5	5	20	5	5	10	4	4	4	4	16

No	Rasionalisasi					Total	Kapabilitas					Total
	x41	x42	x43	x44	x45		x51	x52	x53	x54	x55	
1	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
2	5	4	3	3	3	18	4	4	3	4	3	18
3	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10
4	2	3	3	3	2	13	4	4	4	4	3	19
5	4	3	3	3	4	17	2	2	2	2	2	10
6	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	3	19
7	3	2	2	2	2	11	5	5	5	5	4	24
8	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	15
9	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15
10	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
11	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	3	15
12	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	24
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5
14	3	4	3	3	3	16	4	4	4	4	3	19
15	2	2	2	2	2	10	1	1	1	1	1	5
16	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15



17	4	3	3	3	3	16	4	3	4	4	3	18
18	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	15
19	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15
20	3	3	2	2	3	13	3	3	3	4	3	16
21	3	3	2	2	3	13	4	4	4	4	4	20
22	4	5	5	5	5	24	2	2	2	2	2	10
23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
24	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15
25	4	4	3	3	3	17	2	2	2	2	2	10
26	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10
27	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	3	15
28	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
29	3	3	3	3	2	14	3	3	4	3	3	16
30	3	3	4	4	3	17	5	5	3	4	4	21
31	3	2	2	2	2	11	3	4	4	4	3	18
32	2	3	3	3	3	14	4	4	4	4	3	19
33	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	4	20
34	3	4	3	3	3	16	4	4	4	4	3	19
35	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10
36	3	3	3	3	2	14	4	4	3	3	4	18
37	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	3	17
38	4	3	2	2	3	14	4	4	4	4	2	18
39	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
40	3	3	3	3	2	14	4	4	4	4	4	20
41	4	3	3	3	4	17	5	4	3	3	4	19
42	2	3	3	3	3	14	4	4	4	4	4	20
43	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	3	14
44	3	4	3	3	3	16	4	4	4	4	3	19
45	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	4	20
46	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	4	18
47	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	3	17
48	3	2	3	3	3	14	3	4	4	4	4	19
49	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
50	3	3	2	3	2	13	5	5	5	5	5	25
51	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	25
52	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	3	18
53	3	3	4	3	4	17	5	5	5	5	5	25
54	3	3	2	3	3	14	3	3	3	4	3	16
55	2	3	3	3	3	14	3	2	2	2	2	11
56	4	3	3	3	4	17	5	5	4	5	5	24
57	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	3	17
58	3	3	3	3	2	14	4	4	4	4	2	18
59	2	2	2	2	3	11	4	4	4	5	4	21
60	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	1	16

61	4	4	4	4	4	20	3	3	5	5	5	21
62	3	3	3	3	3	15	5	4	4	4	4	21
63	3	3	2	3	2	13	4	4	4	4	4	20
64	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10
65	2	2	2	2	1	9	3	4	3	3	4	17
66	4	4	4	3	3	18	5	5	4	4	2	20
67	2	2	3	3	3	13	4	3	3	3	4	17
68	3	3	3	3	2	14	4	4	3	3	4	18
69	2	2	3	3	3	13	3	4	3	4	4	18
70	3	3	3	3	1	13	3	4	4	4	3	18
71	4	3	3	3	3	16	5	4	4	4	4	21
72	4	3	3	3	4	17	3	4	4	4	4	19
73	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16
74	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	3	18
75	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	3	18
76	3	3	3	3	2	14	4	4	3	3	4	18
77	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20
78	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	4	20
79	2	2	2	2	2	10	4	4	3	3	4	18
80	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	4	16
81	3	3	4	4	3	17	5	5	5	5	3	23
82	2	2	2	2	3	11	3	4	3	3	4	17
83	3	3	2	2	2	12	3	3	3	3	3	15
84	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
85	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15
86	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
87	3	3	3	3	4	16	4	5	4	5	4	22
88	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	23
89	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21
90	3	3	2	2	3	13	4	3	3	4	3	17
91	4	4	3	3	3	17	4	4	3	3	3	17
92	3	3	2	2	3	13	3	3	5	3	3	17
93	3	3	3	3	2	14	2	4	4	4	4	18
94	3	4	2	2	3	14	4	4	4	4	4	20
95	3	3	3	3	2	14	4	4	3	4	3	18
96	3	2	3	3	2	13	4	3	4	4	2	17
97	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	2	11
98	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	3	17
99	3	3	3	3	2	14	4	4	5	4	3	20
100	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	3	19
101	2	2	3	3	3	13	4	4	4	5	4	21
102	3	3	3	3	3	15	5	5	5	4	4	23
103	3	3	2	2	2	12	3	3	3	3	3	15
104	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	3	18

105	4	4	3	3	3	17	4	5	5	4	5	23
106	2	2	2	2	2	10	4	3	3	4	3	17
107	3	3	3	3	2	14	4	4	4	4	4	20
108	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	2	18
109	3	2	3	3	2	13	3	3	2	2	3	13
110	3	3	2	2	3	13	4	4	4	4	4	20
111	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
112	3	3	5	5	3	19	4	3	3	3	3	16
113	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	3	19
114	3	4	2	2	3	14	3	3	3	3	4	16
115	3	3	3	3	3	15	5	5	5	4	4	23
116	3	3	3	3	3	15	4	4	4	5	5	22
117	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15
118	2	3	2	3	3	13	4	4	4	3	4	19
119	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	18
120	4	4	3	3	3	17	3	3	4	4	4	18
121	3	4	3	2	2	14	4	4	4	4	4	20
122	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
123	3	4	3	3	3	16	4	4	4	4	4	20
124	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	4	17
125	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
126	3	3	3	3	3	15	5	5	5	4	5	24
127	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	4	20
128	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
129	4	4	2	2	2	14	2	2	2	2	2	10
130	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10
131	2	2	2	2	2	10	3	3	3	2	2	13
132	4	4	3	3	3	17	5	4	4	4	4	21
133	4	3	4	2	3	16	4	4	4	4	4	20
134	5	5	3	3	3	19	4	4	3	3	3	17
135	3	4	3	3	3	16	4	4	5	4	3	20
136	4	4	3	3	3	17	3	3	4	4	3	17
137	3	3	2	2	2	12	4	4	3	4	3	18
138	2	2	3	2	2	11	3	3	3	3	3	15
139	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	10
140	2	3	3	3	3	14	4	4	4	4	3	19
141	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	3	17
142	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
143	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
144	3	3	2	2	2	12	4	5	5	5	3	22
145	3	3	3	3	3	15	4	4	5	5	4	22
146	1	1	1	1	1	5	3	3	3	3	3	15
147	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	16
148	3	3	4	4	5	19	4	5	4	5	4	22

149	2	2	2	3	2	11	3	3	3	3	3	15
150	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
151	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10
152	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21

Niat Whistleblowing				Total
y11	y12	y13	y14	
2	3	3	3	11
4	3	3	3	13
2	2	1	1	6
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
3	3	4	3	13
2	2	2	2	8
5	4	4	5	18
3	3	3	2	11
4	3	3	3	13
3	2	3	2	10
3	4	4	4	15
1	1	1	1	4
3	3	3	3	12
1	1	1	1	4
2	3	3	3	11
3	3	4	3	13
2	2	2	2	8
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	4	3	13
2	2	2	2	8
2	2	2	3	9
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
5	1	5	1	12
4	4	4	4	16
2	2	3	3	10
3	4	4	4	15
2	2	2	2	8
2	3	3	3	11
2	3	2	2	9
2	2	3	3	10
2	3	2	2	9
2	2	2	2	8
2	2	2	2	8

3	3	3	3	12
3	2	3	3	11
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
2	2	2	2	8
2	2	3	3	10
1	1	1	1	4
2	2	2	2	8
3	3	3	3	12
3	4	4	3	14
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
2	3	3	3	11
3	2	2	3	10
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
4	4	3	3	14
3	3	2	3	11
4	3	3	3	13
2	2	2	2	8
2	2	3	3	10
3	2	2	3	10
1	2	2	2	7
2	2	2	2	8
5	4	4	5	18
2	2	2	2	8
4	3	3	4	14
2	2	2	2	8
2	2	2	2	8
2	3	3	3	11
2	2	3	3	10
2	2	2	2	8
3	2	3	3	11
2	1	2	2	7
4	4	4	4	16
1	2	2	2	7
2	2	2	2	8
2	2	3	2	9
3	3	3	3	12
2	2	3	3	10
2	3	2	2	9
1	1	1	1	4
2	3	2	2	9
2	2	2	2	8

3	3	4	4	14
3	3	3	2	11
2	3	3	3	11
4	4	4	4	16
2	3	3	3	11
4	3	3	3	13
2	2	3	3	10
5	5	5	5	20
5	4	4	4	17
3	3	4	3	13
1	2	2	2	7
3	2	2	2	9
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	4	4	14
4	3	4	3	14
1	1	1	2	5
2	2	3	3	10
3	3	4	3	13
3	3	4	4	14
3	3	3	3	12
1	1	2	2	6
2	2	3	3	10
2	2	3	2	9
4	4	4	4	16
2	2	2	2	8
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
2	2	2	2	8
2	2	2	2	8
2	2	2	2	8
2	2	2	2	8
3	3	3	3	12
4	4	4	3	15
3	2	2	3	10
4	3	4	3	14
4	4	4	4	16
1	2	2	2	7
2	2	2	2	8
4	4	4	4	16
1	1	1	1	4
2	2	2	2	8
4	4	4	4	16
2	3	2	3	10

3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	2	2	10
2	2	2	2	8
1	1	1	1	4
3	2	3	3	11
3	3	3	3	12
4	3	4	4	15
1	1	1	1	4
3	3	2	3	11
3	3	3	2	11
3	3	3	3	12
1	1	1	1	4
1	1	1	1	4
2	2	2	2	8
3	3	3	3	12
1	1	3	3	8
4	4	4	4	16
1	2	1	1	5
2	2	4	1	9
1	1	1	1	4
2	3	3	3	11
3	3	3	3	12
1	1	1	1	4
2	2	2	2	8
4	4	3	3	14
2	2	2	2	8

## Validitas Dan Reliabilitas X1

		N	%
Cases	Valid	152	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	152	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	6.9605	7.071	.871	.959
x12	6.7566	7.126	.919	.945
x13	6.7566	7.086	.930	.941
x14	6.7039	7.190	.898	.951

**X2****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	152	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	152	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	2

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x21	4.9474	5.070	.984	.967



x21	4.9474	5.070	.984	.967
-----	--------	-------	------	------

### X3

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	152	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	152	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x31	10.7171	7.383	.797	.947
x32	10.5987	6.970	.891	.918
x33	10.4408	6.804	.873	.924
x34	10.4605	6.687	.901	.915

### X4

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	152	100.0

Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	152	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x41	11.7237	6.652	.742	.897
x42	11.7105	6.631	.762	.893
x43	11.8882	6.643	.819	.881
x44	11.9079	6.813	.803	.885
x45	11.9276	6.743	.745	.896

**X5**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	152	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	152	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.926	5
------	---

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x51	14.0197	9.092	.818	.907
x52	14.0000	8.808	.879	.895
x53	14.0526	9.057	.823	.906
x54	14.0395	9.005	.847	.902
x55	14.2829	9.847	.672	.935

Y

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	152	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	152	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y11	7.9605	6.118	.838	.916
y12	7.9803	6.642	.848	.912
y13	7.8224	6.399	.844	.913
y14	7.8947	6.545	.850	.911

## Frequencies

### Asal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kediri	76	50.0	50.0	50.0
	Pare	76	50.0	50.0	100.0
	Total	152	100.0	100.0	

### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	32	21.1	21.1	21.1
	31-40 tahun	63	41.4	41.4	62.5
	41-50 tahun	37	24.3	24.3	86.8
	51-60 tahun	20	13.2	13.2	100.0
	Total	152	100.0	100.0	

### Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	101	66.4	66.4	66.4
	Perempuan	51	33.6	33.6	100.0
	Total	152	100.0	100.0	

### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	4.6	4.6	4.6
	D3	40	26.3	26.3	30.9
	S1	66	43.4	43.4	74.3
	S2	17	11.2	11.2	85.5
	Lainnya	19	12.5	12.5	98.0
	D4	3	2.0	2.0	100.0
	Total	152	100.0	100.0	

#### Lama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 tahun	15	9.9	9.9	9.9
	5-10 tahun	45	29.6	29.6	39.5
	10-15 tahun	24	15.8	15.8	55.3
	>15 tahun	68	44.7	44.7	100.0
	Total	152	100.0	100.0	

#### Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kepala kantor	1	.7	.7	.7
	AR	57	37.5	37.5	38.2
	Pelaksana	62	40.8	40.8	78.9
	Penyuluh pajak	8	5.3	5.3	84.2
	Pemeriksa pajak	9	5.9	5.9	90.1
	Kepala seksi	14	9.2	9.2	99.3
	Penilai pajak	1	.7	.7	100.0
	Total	152	100.0	100.0	

		Status			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	124	81.6	81.6	81.6
	Tidak kawin	24	15.8	15.8	97.4
	Duda/Janda	4	2.6	2.6	100.0
	Total	152	100.0	100.0	

## Descriptives

### Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tekanan	152	1.00	5.00	2.2648	.88364
Insentif	152	1.00	5.00	2.4868	1.12018
Kesempatan	152	1.00	5.00	3.5132	.87212
Rasionalisasi	152	1.00	5.00	2.9592	.64009
Kapabilitas	152	1.00	5.00	3.4816	.81812
Niat whistleblowing	152	1.00	5.00	2.6382	.83576
Valid N (listwise)	152				

## NPar Tests

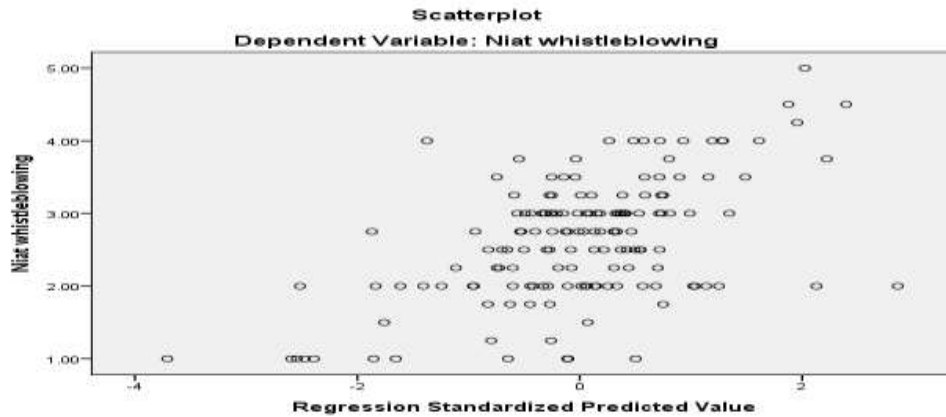
### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		152
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.70217163
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.027
	Negative	-.067

Test Statistic	.067
Asymp. Sig. (2-tailed)	.088 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

## Charts



## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kapabilitas, Tekanan, Insentif, Kesempatan, Rasionalisasi <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: Niat whistleblowing
- b. All requested variables entered.

## Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 <sup>a</sup>	.294	.270	.71409

a. Predictors: (Constant), Kapabilitas, Tekanan, Insentif, Kesempatan, Rasionalisasi

b. Dependent Variable: Niat whistleblowing

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.024	5	6.205	12.168	.000 <sup>b</sup>
	Residual	74.450	146	.510		
	Total	105.474	151			

a. Dependent Variable: Niat whistleblowing

b. Predictors: (Constant), Kapabilitas, Tekanan, Insentif, Kesempatan, Rasionalisasi

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.012	.379		.033	.974		
	Tekanan	.169	.072	.179	2.364	.019	.841	1.188
	Insentif	.120	.057	.161	2.126	.035	.840	1.190
	Kesempatan	.063	.073	.065	.861	.391	.839	1.192
	Rasionalisasi	.336	.100	.257	3.356	.001	.824	1.214
	Kapabilitas	.210	.078	.205	2.671	.008	.820	1.219

a. Dependent Variable: Niat whistleblowing



**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.9569	3.9345	2.6382	.45327	152
Residual	-1.93449	1.98461	.00000	.70217	152
Std. Predicted Value	-3.709	2.860	.000	1.000	152
Std. Residual	-2.709	2.779	.000	.983	152

a. Dependent Variable: Niat whistleblowing