

ANALISIS FAKTOR YANG MEMENGARUHI NIAT TINDAKAN
WHISTLEBLOWING PADA DINAS SOSIAL PROVINSI DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA

Tesis S-2



Diajukan Oleh:

Rifka Dwi Apriliani (21919054)

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA

2024

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMENGARUHI NIAT TINDAKAN
WHISTLEBLOWING PADA DINAS SOSIAL PROVINSI DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA**

TESIS

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

Oleh :

Nama : Rifka Dwi Apriliani

NIM : 21919054

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2024

HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta, _____

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

Arief Rahman, S.E., S.I.P., M.Com., Ph.D.

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Selasa tanggal 9 Juli 2024 Program Studi Akuntansi Program Magister, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

RIFKA DWI APRILIANI

No. Mhs. : 21919054

Konsentrasi : Audit Forensik

Dengan Judul:

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMENGARUHI NIAT TINDAKAN WHISTLEBLOWING
PADA DINAS SOSIAL PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

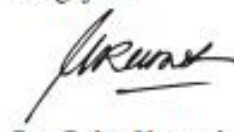
Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Arief Rahman, S.E., S.I.P., M.Com., Ph.D.

Penguji II



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

Mengetahui

Ketua Program Studi,



Arief Rahman, S.E., S.I.P., M.Com., Ph.D.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, 24 Juni 2024



Rifka Dwi Apriliani

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji penulis panjatkan kepada Allah SWT., yang telah memberikan kesehatan, rahmat, hidayah, dan inayahNya, sehingga penulis diberikan kesempatan untuk mampu menyelesaikan tesis ini, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar kemagisteran di Universitas Islam Indonesia. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna, akan tetapi penulis bersyukur dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan baik.

Tesis ini penulis persembahkan untuk ayah, ibu, dan keluarga yang senantiasa memberikan dukungan dalam segala hal. Terimakasih telah memberikan cinta, kasih sayang, perhatian, yang tak terhingga kepada penulis. Perjalanan memang tidak mudah, tetapi dengan doa dari ayah dan ibu menjadi kekuatan tersendiri bagi penulis untuk menghadapi segalanya.

Terimakasih telah menjadi sosok yang begitu sempurna bagi penulis, terimakasih telah menghantarkan penulis hingga sejauh ini, hidup menjadi begitu mudah, tetaplah berada di samping penulis.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi, Wabarakatuh.,

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, dengan rahmat Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Penyayang, puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT., yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan tugas akhir tesis yang berjudul “Analisis Faktor yang Memengaruhi Niat Tindakan Whistleblowing (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)” dapat terselesaikan dengan baik. Penyusunan tesis ini penulis mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., selaku rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Arief Rahman, S.E., M.Com., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Program Magister Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Arief Rahman, S.E., M.Com., Ph.D., selaku dosen pembimbing utama, terima kasih yang tak terhingga penulis ucapkan atas bimbingan yang telah diberikan dengan penuh kebijaksanaan berkenan memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis, sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Dekar Urumsah, SE., S.Si., M.Com(IS)., Ph.D., CFrA. Selaku dosen penguji, penulis ucapkan terima kasih banyak atas kritik, saran, dan masukan yang telah diberikan guna perbaikan perbaikan tesis ini.

6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Bisnis dan Ekonimika jurusan Magister Akuntansi yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis, yang tentu akan sangat bermanfaat bagi penulis.
7. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
8. Seluruh staff perpustakaan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
9. Segenap teman-teman Angkatan 2021 dan 2022 Magister Akuntansi terkhusus kelas eksekutif yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penyusunan tesis ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kesediaan pembaca untuk memberikan kritik dan saran demi sempurnanya tesis ini.

Akhir penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya kepada pembaca seandainya terdapat kesalahan-kesalahan di dalam tesis ini dan penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang menggunakan.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 26 Juni 2024



Rifka Dwi Apriliani

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
BERITA ACARA UJIAN TESIS	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
1.5 Sistematika Penulisan.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 Definisi Kecurangan (<i>Fraud</i>).....	15
2.1.2 Teori Kecurangan (<i>Fraud</i>)	17
2.1.3 Teori Perilaku Terencana (<i>Theory of Planned Behavioral</i>)	20
2.1.4 Niat Tindakan <i>Whistleblowing</i>	24
2.1.5 Sikap	28
2.1.6 Personal Cost Of Reporting	29
2.1.7 Komitmen Organisasi	30

2.1.8 Tingkat Keseniusan Kecurangan	32
2.1.9 Religiusitas.....	33
2.2 Penelitian Terdahulu	34
2.3 Pengembangan Hipotesis	39
2.3.1 Pengaruh Sikap Terhadap Niat Tindakan <i>Whistleblowing</i>	39
2.3.2 Pengaruh <i>Personal Cost of Reporting</i> Terhadap Niat Tindakan <i>Whistleblowing</i>	40
2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Niat Tindakan <i>Whistleblowing</i>	42
2.3.4 Pengaruh Tingkat Keseniusan Kecurangan Terhadap Niat Tindakan <i>Whistleblowing</i>	44
2.3.5 Pengaruh Religiusitas Terhadap Niat Tindakan <i>Whistleblowing</i>	46
2.4 Model Penelitian.....	49
BAB III METODE PENELITIAN.....	50
3.1 Metode Penelitian.....	50
3.2 Populasi dan Sampel	50
3.3 Metode Analisis Data	51
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel Penelitian	52
3.4.1 Variabel Penelitian.....	52
3.4.2 Definisi Operasional Variabel	53
3.5 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	60
3.5.1 Uji Validitas Konvergen.....	60
3.5.2 Uji Validitas Diskriminan	60
3.5.3 Uji Reliabilitas	61
3.6 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	61
3.6.1 Koefisien Determinasi (R^2)	61
3.6.2 <i>Q-Square</i>	61
3.6.3 <i>Uji Goodness of Fit (GoF)</i>	62
3.6.4 Pengujian Hipotesis	62
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	63
4.1 Analisis Deskriptif.....	63

4.2	Karakteristik Responden	64
4.3	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	66
4.4	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	74
4.4.1	Koefisien Determinasi (R^2)	74
4.4.2	<i>Q-square</i>	75
4.4.3	<i>Uji Goodness of Fit (GoF)</i>	76
4.4.4	Pengujian Hipotesis Penelitian	77
4.4.5	Analisis Hipotesis	81
BAB V PENUTUP.....		92
5.1	Kesimpulan.....	92
5.2	Implikasi Penelitian	93
5.3	Keterbatasan Penelitian	94
5.4	Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA		95
LAMPIRAN.....		103

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1 Instrumen Kuisisioner Variabel Sikap.....	53
Tabel 3.2 Instrumen Kuisisioner Variabel Personal Cost Of Reporting	55
Tabel 3.3 Instrumen Kuisisioner Variabel Komitmen Organisasi	56
Tabel 3.4 Instrumen Kuisisioner Variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan	57
Tabel 3.5 Instrumen Kuisisioner Variabel Religiusitas.....	58
Tabel 3.6 Instrumen Kuisisioner Variabel Niat Tindakan Whistleblowing	59
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data.....	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	64
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	66
Tabel 4.6 Nilai Loading Factor	68
Tabel 4.7 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	70
Tabel 4.8 Nilai Cross Loading	71
Tabel 4.9 Nilai Korelasi Antar Variabel	72
Tabel 4.10 Nilai AVE dan Akar AVE	73
Tabel 4.11 Nilai Composite Reliability.....	73
Tabel 4.12 Nilai R-Square.....	74
Tabel 4.13 Nilai Adjusted R Square dan Akar AVE.....	76
Tabel 4.14 Nilai Koefisien Jalur Pada Pengujian Struktural.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Whistleblower Pengungkap Kecurangan.....	7
Gambar 1.2 Data Cara Pengungkapan Kecurangan.....	7
Gambar 2.1 Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991).....	24
Gambar 2.2 Model Penelitian	49
Gambar 4.1 Hasil Olah PLS Algoritm.....	67
Gambar 4.2 Hasil Analisis Bootstrapping.....	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Format Kuisisioner Penelitian.....	104
Lampiran 1.2 Surat Ijin Penelitian Dinas Sosial DIY	114
Lampiran 1.3 Tabulasi Data Penelitian	115
Lampiran 1.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	119
Lampiran 1. 5 Hasil Inner Model.....	122
Lampiran 1.6 Hasil Olah PLS Algoritm.....	123
Lampiran 1.7 Analisis Bootstrapping.....	124

ABSTRAK

Seiring berkembangnya teknologi dan zaman, kecurangan (*fraud*) merupakan masalah yang bersifat global, organisasi pada setiap wilayah di dunia memiliki potensi terjadinya kecurangan. Pemerintah memiliki tugas dan tanggungjawab memberikan pelayanan kepada masyarakat, terutama berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan guna tercapainya kesejahteraan masyarakat. Akan tetapi belum semua aparat atau pegawai pemerintahan yang menyadari akan pentingnya tugas dan tanggungjawab tersebut. Hal ini diperkuat dengan adanya 53 kasus penyelewengan dana bansos *Covid-19* di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebagai penanggulangannya, Pemerintah memfasilitasi sistem *whistleblowing* disertai dengan undang-undang yang menjamin keamanan *whistleblower*, akan tetapi hal tersebut tidak menjamin seluruh pihak bersedia melakukan pelaporan. Hal tersebut mendorong penelitian ini menganalisis faktor yang memengaruhi niat tindakan *whistleblowing* pada Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Objek penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada pada Dinas Induk Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sumber data dengan menggunakan kuisioner yang diberikan secara offline. Dan Alat analisis yang digunakan yaitu SmartPLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sikap, *personal cost of reporting*, komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, dan religiustias berpengaruh positif terhadap niat tindakan *whistleblowing*.

Kata Kunci : Sikap, *Personal Cost Of Reporting*, Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Religiustias, Niat Tindakan *Whistleblowing*.

ABSTRACT

As technology and times develop, fraud is a global problem, organizations in every region of the world have the potential for fraud to occur. The government has the duty and responsibility to provide services to the community, especially in relation to meeting needs to achieve community welfare. However, not all government officials or employees are aware of the importance of these duties and responsibilities. This is reinforced by the existence of 53 cases of misappropriation of Covid-19 social assistance funds in the Special Region of Yogyakarta. As a countermeasure, the Government facilitates a whistleblowing system accompanied by laws that guarantee the safety of whistleblowers, however this does not guarantee that all parties are willing to report. This prompted this research to analyze the factors that influence the intention to carry out whistleblowing actions at the Yogyakarta Special Region Provincial Social Service. The objects of this research are all employees at the Main Office of the Social Service of Yogyakarta Special Region Province. Data source using questionnaires given offline. And the analysis tool used is SmartPLS 4.0. The results of this research show that attitude, personal cost of reporting, organizational commitment, level of seriousness of fraud, and religiosity have a positive effect on the intention to take whistleblowing action.

Keywords: Attitude, Personal Cost of Reporting, Organizational Commitment, Seriousness of Fraud, Religiousness, Whistleblowing Intention.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berkembangnya teknologi dan zaman, kecurangan (*fraud*) merupakan masalah yang bersifat global, organisasi pada setiap wilayah di dunia memiliki potensi terjadinya kecurangan. Berbagai alasan tindakan kecurangan dapat dilakukan oleh pihak yang terlibat dalam organisasi. Dapat diketahui bahwa kecurangan merupakan suatu tindakan yang dapat membahayakan dan merugikan organisasi. Terjadinya kecurangan menjadi tantangan tersendiri dikarenakan sifatnya yang tersembunyi dan tidak terpisahkan oleh suatu skema.

Mengacu pada hasil survei kecurangan Indonesia oleh *Association of Certified Fraud Examiners Indonesia (ACFE)* (2019) diketahui kecurangan yang memiliki proporsi terbesar adalah Korupsi dengan jumlah persentase 64,4%. Selanjutnya diikuti oleh Penyalahgunaan Aset atau Kekayaan Negara dan Perusahaan yang memiliki persentase 28,9%. Dan pada posisi terakhir yaitu Kecurangan Laporan Keuangan dengan persentase 6,7% (*ACFE, 2019*).

ACFE menjelaskan bahwa terdapat 3 jenis kecurangan, yaitu *corruption* (korupsi), *asset misappropriation* (penyalahgunaan aset) dan *financial statement fraud* (kecurangan laporan keuangan). Laporan tersebut menunjukkan hasil bahwa terdapat 2.110 kasus kecurangan dari 133 negara yang menyebabkan kerugian total lebih dari \$3,6 milyar. Survei memberikan hasil bahwa diperkirakan organisasi kehilangan 5% dari pendapatan yang disebabkan oleh kecurangan setiap tahunnya (*ACFE, 2022*).

Pemerintah dan publik administrasi merupakan industri yang memiliki tingkat kasus kecurangan tertinggi urutan kedua di dunia (*ACFE, 2019*). *ACFE* sebagai organisasi anti kecurangan terbesar di dunia, menyajikan data hasil identifikasi skema kecurangan yang ada dalam suatu industri, dengan memberikan peta kecurangan yang memiliki risiko tertinggi hingga terendah. Hal tersebut dengan harapan dapat membantu organisasi tersebut mencegah serta mengontrol adanya tindakan kecurangan. Berdasarkan hasil penelitian, pemerintah dan administrasi publik tercatat memiliki 198 kasus kecurangan dengan korupsi yang menduduki persentase tertinggi sebesar 57% (*ACFE, 2022*). Kasus kecurangan yang terjadi berdasarkan negara yang termasuk dalam wilayah Asia-Pasifik, Indonesia menduduki urutan keempat dari 18 negara, sebanyak 23 kasus yang terjadi di Indonesia dari total 194 kasus (*ACFE, 2022*).

Pemerintah memiliki tugas dan tanggungjawab memberikan pelayanan kepada masyarakat, terutama berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan guna tercapainya kesejahteraan masyarakat. Akan tetapi belum semua aparat atau pegawai pemerintahan yang menyadari akan pentingnya tugas dan tanggungjawab tersebut. Hal ini diperkuat dengan adanya kasus yang terjadi di bidang pemerintah salah satunya Dinas Sosial. Dinas Sosial adalah instansi pemerintah yang mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial masyarakat. Terjadinya kasus korupsi bantuan sosial (bansos) beras yang berlanjut ke penggeledahan pada Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sosial, dan penetapan sejumlah tersangka kasus korupsi oleh KPK (Rastika, 2023) merupakan

salah satu wujud bahwa belum semua aparat atau pegawai menyadari pentingnya pelayanan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab.

Tidak hanya di tingkat pusat, dana bansos *Covid-19* di Daerah Istimewa Yogyakarta juga terjadi penyelewengan. Hal ini sejalan dengan ditemukannya 53 kasus penyelewengan dana bansos *Covid-19* di DIY (Haedar, 2020). Kemungkinan terjadi penyalahgunaan dalam penyaluran bantuan sosial. Potensi penyalahgunaan tersebut diantaranya politisasi bantuan, bantuan yang tidak tepat sasaran, penyaluran ganda, pemotongan nilai bantuan, serta pemungutan liar (Haedar, 2020). Berdasarkan kasus yang terjadi dapat diketahui bahwa aparat atau pegawai pemerintahan yang seharusnya memberikan pelayanan kepada masyarakat masih terdapat peluang untuk melakukan tindakan penyelewengan atau kecurangan.

Dalam rangka meningkatkan sinergi dalam pemberantasan korupsi, diselenggarakan kegiatan koordinasi program pemberantasan korupsi yang terintegrasi di wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2021 (Eko, 2021). Kegiatan tersebut merupakan suatu wujud komitmen pimpinan instansi dalam rangka upaya mencegah serta memberantas tindak korupsi di wilayah DIY. Selain itu dalam rangka mencegah peluang terjadinya korupsi di lingkungan ASN melalui langkah memperkuat integritas. Untuk memudahkan dalam prosesnya, terdapat berbagai fasilitas untuk melaporkan dugaan tindakan penyelewengan yang mungkin terjadi. Salah satunya melalui *Whistleblowing System (WBS)*.

Whistleblowing System merupakan suatu sistem yang diharapkan dapat diterapkan oleh pihak internal dalam rangka upaya mencegah dan melaporkan adanya indikasi ataupun tindakan kecurangan yang telah terjadi dalam internal

instansi, baik berkaitan dengan pelanggaran, penyimpangan, penyalahgunaan wewenang jabatan, hingga adanya hambatan pelayanan yang diterima oleh masyarakat. Melalui pemanfaatan fasilitas *whistleblowing system* ini, pihak internal instansi baik ASN atau non ASN diharapkan dapat ikut membantu dalam upaya pencegahan dan pelaporan terhadap tindakan penyimpangan yang terjadi ataupun yang diduga terjadi dalam instansi.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengungkapan Dugaan Pelanggaran, disebutkan bahwa pelapor pengungkapan dugaan pelanggaran yang selanjutnya disebut *Whistleblower* merupakan Aparatur Sipil Negara atau Masyarakat yang melaporkan adanya dugaan pelanggaran. Pelanggaran yang dapat dilaporkan oleh *Whistleblower* meliputi, korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN); pelanggaran terhadap asas pemerintahan Negara yang baik; pelanggaran terhadap pedoman kode etik; penyalahgunaan wewenang atau jabatan untuk kepentingan pribadi dan/atau golongan; pelanggaran terhadap prinsip standar akuntansi pemerintahan yang berlaku; dan/atau pelanggaran terhadap standar pelayanan (BKD DIY, 2021).

Terdapat beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya kecurangan yang terjadi, salah satunya dapat melalui *Whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan cara mendeteksi adanya kecurangan dengan melaporkan indikasi kecurangan yang terjadi pada lingkungan kerja, dalam hal ini pada instansi terkait. *Whistleblower* merupakan seorang yang melaporkan adanya tindakan penyimpangan atau indikasi tindakan kecurangan yang dilakukan. Pelaporan yang dilakukan oleh *whistleblower* ini bertujuan untuk mengungkap

adanya penyelewengan kepada publik. Selain itu *whistleblowing* juga dapat menjadi alat pencegahan kemungkinan terjadinya kecurangan-kecurangan, ini merupakan salah satu bentuk tata kelola instansi atau perusahaan (Satyasmoko dan Sawarjuwono, 2021).

Menjadi seorang *whistleblower* bukan pilihan yang mudah, sebelum memutuskan menjadi pelapor, *whistleblower* akan dihadapkan oleh berbagai macam dilema. Seorang *whistleblower* harus memiliki keberanian dan keyakinan atas keputusannya untuk melaporkan tindakan yang menyimpang. Sebagian berpandangan bahwa *whistleblower* akan menjadi seorang penghianat jika memiliki kedekatan dengan pelaku penyimpangan. Akan tetapi *whistleblower* juga akan dipandang memiliki loyalitas terhadap organisasi jika berani mengungkap tindakan yang menyimpang dari nilai-nilai dan prinsip yang seharusnya. Tidak hanya itu, seorang *whistleblower* juga akan menerima kemungkinan risiko yang akan terjadi pada dirinya, ketika melakukan pengungkapan. Namun, dalam beberapa kondisi seorang *whistleblower* akan sangat membantu organisasi untuk menanggulangi penyimpangan yang terjadi serta memperbaiki titik rawan terjadinya kecurangan di masa yang akan mendatang. Pertentangan pandangan inilah yang kemudian akan memberikan pertimbangan pada seseorang yang akan menjadi *whistleblower*, yang akan sangat berpengaruh pada niat tindakan *whistleblowing* (Abdullah & Hasma, 2018).

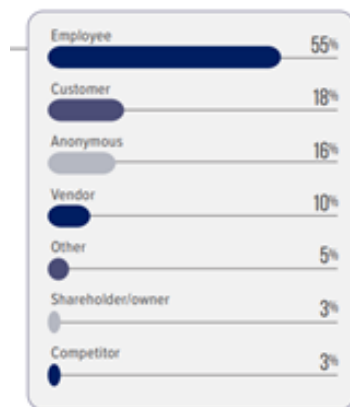
Untuk menjamin keamanan dari pelapor atau *whistleblower*, maka diperlukan adanya *Whistleblowing System*. Menurut Kementerian Sosial Republik Indonesia, *Whistleblowing System* merupakan suatu proses prosedur yang dilakukan guna

menerima, menangani, serta menindaklanjuti tindakan yang berindikasi korupsi atau pelanggaran lain yang disampaikan oleh *whistleblower* atau pelaporan, dan dalam pelaksanaannya dilakukan secara profesional, transparan, akuntabel, serta mengutamakan kerahasiaan. Pelaporan dapat melalui *Whistleblowing System* jika berbentuk indikasi pelanggaran yang dilakukan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, benturan kepentingan, penyalahgunaan peraturan internal organisasi misalnya korupsi, kolusi, serta nepotisme, pencurian, kecurangan (berupa kecurangan, suap, melanggar prinsip etika serta perilaku, dan lain-lain), penyalahgunaan wewenang atau jabatan, pelanggaran dalam proses pengadaan barang dan jasa.

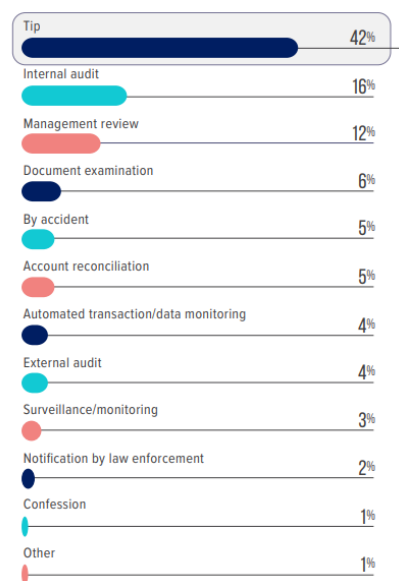
Mendeteksi kecurangan adalah langkah yang sangat penting dalam menginvestigasi penipuan yang ada, dan seperti apa cara mendeteksinya memiliki dampak yang signifikan terhadap besar atau kecilnya kecurangan. Hal ini menjadi penting dalam upaya pencegahan penipuan, karena dengan adanya deteksi kecurangan, maka organisasi dapat mengambil langkah yang akan diambil dalam meningkatkan deteksi kecurangan, serta memberikan pemahaman bagi organisasi serta staf bahwa melakukan deteksi kecurangan akan memberikan dampak pada pencegahan kemungkinan terjadinya kecurangan di masa yang akan datang.

Whistleblowing merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk digunakan dalam melakukan pendeteksian atau temuan awal kecurangan. Berdasarkan survei yang dilakukan *ACFE (2019)* menunjukkan bahwa *whistleblowing* sangat berperan penting dalam deteksi atau temuan awal kecurangan. Hal ini dapat dilihat dari hasil survei yang menunjukkan bahwa

whistleblowing menduduki urutan pertama sebanyak 38,9%, kemudian audit internal sebanyak 23,4%, dan yang ketiga audit eksternal sebanyak 9,6% dalam memberikan kontribusi terungkapnya kecurangan di Indonesia. Selain itu, hasil kecurangan menunjukkan bahwa *whistleblowing* tertinggi dilakukan oleh karyawan organisasi atau perusahaan dengan persentase 50,2%. Hal ini sejalan dengan laporan (ACFE, 2022) yang memberikan laporan berikut :



**Gambar 1.1 Data *Whistleblower*
Pengungkap Kecurangan**



**Gambar 1.2 Data Cara
Pengungkapan Kecurangan**

Berdasarkan gambar 1.1 dan gambar 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa deteksi kecurangan tertinggi adalah melalui tip atau laporan dengan persentase sebesar 42% dan *whistleblowing* dilakukan oleh karyawan perusahaan atau organisasi itu sendiri memiliki persentase tertinggi senilai 55% (ACFE, 2022).

Mengingat besarnya resiko seseorang menjadi *whistleblower* atau pelapor, maka terdapat regulasi yang mengatur tentang perlindungan keamanan bagi

whistleblower, diantaranya yaitu Undang Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2014 yang mengatur Tentang Perubahan Atas Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi Dan Korban (UU RI No 31, 2014). Serta Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 04 Tahun 2011 yang mengatur Tentang Perlakuan Bagi Pelapor Tindak Pidana (*Whistleblower*) dan Bagi Saksi Pelaku Yang Bekerjasama (*Justice Collaborators*) Di Dalam Perkara Tindak Pidana Tertentu (Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2011). Akan tetapi dengan adanya regulasi peraturan perundang-undangan dan surat edaran yang memberikan keamanan bagi *whistleblower* tersebut, belum tentu memberikan dorongan kepada karyawan atau pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini diperkuat adanya survei *Institute of Business Ethic (IBE)* (2018) memberikan hasil 43% responden sebenarnya telah menyadari akan adanya pelanggaran di tempat bekerja, akan tetapi tidak angkat bicara atau menyampaikan kekhawatiran yang dialami. Alasan yang mendasari memilih untuk tidak melaporkan tindakan kecurangan adalah karena responden tidak percaya bahwa tindakan yang mendorong perbaikan akan diambil, selain itu juga merasa bahwa hal tersebut dapat membahayakan pekerjaan (Dondé, 2018). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa masih terdapat potensi pengabaian oleh pegawai atau karyawan ketika mengetahui adanya tindakan pelanggaran di lingkungan kerja.

Pengabaian atas suatu tindak kecurangan tersebut dipengaruhi oleh berbagai hal yang membuat dilema antara seseorang yang telah mengetahui adanya suatu kecurangan. Keengganan melaporkan kecurangan tersebut dapat diantisipasi dengan pelaksanaan pelaporan sistem *whistleblowing* yang baik dan efektif

sehingga dapat meyakinkan pegawai atau karyawan yang merasa ragu dan takut atas konsekuensinya dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini karena tidak semua orang bersedia menerima konsekuensi atas tindakan pelaporan yang dilakukan, tak hanya membahayakan *whistleblower* akan tetapi dapat berakibat pada pekerjaan, keluarga, dan harta benda. Oleh sebab itu seorang *whistleblower* seharusnya mendapatkan perlindungan yang memadai.

Niat seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing* dapat dihubungkan dengan *Teori of Planned Behavior*. Menurut Ajzen (1991) yang mengemukakan bahwa dalam *teori of planned behavior* ini menggabungkan beberapa konsep dalam ilmu sosial dan perilaku, dan mendefinisikan konsep ini dengan cara yang memungkinkan prediksi dan pemahaman perilaku dalam konteks tertentu, terdapat tiga faktor yang dapat memengaruhi perilaku manusia, diantaranya yaitu : sikap terhadap perilaku (*attitude towards behaviour*), norma subjektif (*subjective norm*) sehubungan dengan perilaku, dan persepsi control perilaku (*perceived behavioral control*) yang dirasakan atas perilaku tersebut. Faktor tersebut telah digunakan beberapa ahli untuk memprediksi niat perilaku dengan memiliki tingkat akurasi yang tinggi. Selain itu, niat seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing* juga dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi (Basri *et. al.*, 2020) & (Abdullah dan Hasma, 2018); *personal cost of reporting* (Hanif dan Odiatma, 2017) & (Alwi dan Helmayunita, 2020); tingkat keseriusan kecurangan (Saputra, 2021) & (Busra *et. al.*, 2019); sikap (Tiara dan Hendrawati, 2022) & (Safira dan Ilmi, 2020); religiusitas (Pulungan, 2018) & (Salsabilla, 2023).

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan (Primasari dan Fidiana, 2020). Penelitian ini juga meneliti tentang *whistleblowing* dengan menggunakan *Theory of Planned Behaviour (TPB)*. Dalam penelitian Primasari & Fidiana (2020) menggunakan variabel intensitas moral, komitmen profesional, dan tingkat keseriusan kecurangan sebagai variabel independen. Dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan dengan menambahkan variabel *personal cost of reporting*, sikap, dan religiusitas. Penggunaan variabel ini diharapkan dapat digunakan untuk mengetahui faktor yang memengaruhi niat tindakan *whistleblowing*, dengan variabel *personal cost of reporting* sebagai risiko pembalasan dendam atas tindakan tersebut, variabel sikap mencerminkan tindakan atau *output* yang ditunjukkan setelah mempertimbangkan manfaat atau kerugian dari tindakan tersebut, serta variabel religiusitas sebagai dasar yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan norma yang dapat berpengaruh dalam pengambilan keputusan. Penelitian yang dilakukan Primasari & Fidiana (2020) pada Badan Pendapatan Daerah Jawa Timur Kota Surabaya, sampel yang digunakan merupakan pegawai yang bekerja di Badan Pendapatan Daerah Jawa Timur Kota Surabaya, sedangkan dalam penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan menggunakan sampel pegawai yang bekerja pada Dinas tersebut. Penelitian terkait niat tindakan *whistleblowing* penting dilakukan sebab masih terdapat ketidak-konsistenan hasil penelitian.

Penelitian mengenai *whistleblowing* sudah dilaksanakan, akan tetapi pada Dinas Sosial masih minim dilakukan penelitian. Berdasarkan hal tersebut, penulis merasa bahwa perlu dilakukan penelitian untuk menguji faktor-faktor yang

memengaruhi niat tindakan *whistleblowing*. Hal ini disebabkan karena Dinas Sosial merupakan suatu instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok, dan masyarakat. Selain itu Dinas sosial memiliki tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan salah satunya tugas pembantuan di bidang sosial dengan melakukan upaya bantuan dan pengoptimalan bantuan untuk fakir miskin, melakukan usaha dalam rangka meningkatkan pemberdayaan keluarga fakir miskin, serta mendekatkan fakir miskin ke potensi sumber bantuan. Dalam pelaksanaannya, terdapat berbagai macam kasus yang telah dipaparkan sebelumnya pada Dinas sosial yang berkaitan dengan dana atau anggaran yang seharusnya disalurkan. Selain itu pada Daerah Istimewa Yogyakarta telah menyediakan *whistleblowing system* yang memfasilitasi untuk pihak internal yang akan melaporkan adanya indikasi atau kecurangan yang telah terjadi pada instansi pemerintahan, salah satunya yaitu Dinas sosial.

Untuk memaksimalkan upaya yang telah disediakan oleh pemerintah dalam rangka mencegah dan mendeteksi adanya tindak penyelewengan, maka perlu dioptimalkan penggunaan fasilitas *whistleblowing system* yang telah disediakan. Dalam pelaksanaannya, dengan fasilitas yang telah disediakan, seharusnya dapat menjadi salah satu cara yang efektif dan efisien dalam penanggulangan tindak kecurangan. Hal ini akan menjadi maksimal jika didukung oleh pegawai yang dapat menjadi *whistleblower*. Akan tetapi untuk seseorang menjadi *whistleblower* bukan hal yang mudah, ada banyak hal yang harus dipertimbangkan oleh pegawai sebagai calon *whistleblower*. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang niat dalam melakukan tindakan

whistleblowing pada Dinas sosial dengan penelitian yang berjudul “Analisis Faktor Yang Memengaruhi Niat Tindakan *Whistleblowing* Pada Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Sikap berpengaruh terhadap niat pegawai dalam melakukan tindakan *Whistleblowing*?
2. Apakah *Personal Cost Of Reporting* berpengaruh terhadap niat pegawai dalam melakukan tindakan *Whistleblowing*?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap niat pegawai dalam melakukan tindakan *Whistleblowing*?
4. Apakah Tingkat Keseriusan Kecurangan berpengaruh terhadap niat pegawai dalam melakukan tindakan *Whistleblowing*?
5. Apakah Religiusitas berpengaruh terhadap niat pegawai dalam melakukan tindakan *Whistleblowing*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Sikap berpengaruh terhadap niat pegawai dalam melakukan tindakan *Whistleblowing*.
2. Untuk mengetahui apakah *Personal Cost Of Reporting* berpengaruh terhadap niat pegawai dalam melakukan tindakan *Whistleblowing*.
3. Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap niat pegawai dalam melakukan tindakan *Whistleblowing*.
4. Untuk mengetahui apakah Tingkat Keseriusan Kecurangan berpengaruh terhadap niat pegawai dalam melakukan tindakan *Whistleblowing*.

5. Untuk mengetahui apakah Religiusitas berpengaruh terhadap niat pegawai dalam melakukan tindakan *Whistleblowing*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan dapat bermanfaat untuk pihak yang memiliki hubungan dengan penelitian. Manfaat penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian tentang niat tindakan *whistleblowing*. Selain itu, seiring perkembangan zaman, bagi perkembangan dunia pendidikan dan literatur diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran terkait faktor yang dapat berpengaruh dalam niat tindakan *whistleblowing*.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan terkait faktor yang berpengaruh dalam niat tindakan *whistleblowing*, sehingga dapat dijadikan referensi terkait hal-hal yang dapat mendorong pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*, sehingga memungkinkan untuk dijadikan acuan dalam penentuan regulasi atau peraturan dalam lingkungan kerja oleh instansi pemerintah.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Kajian Pustaka

Bab ini membahas tentang landasaan teori, kajian pustaka, hipotesis yang akan diuji, dan kerangka model penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini membahas tentang metode penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, dan metode analisis.

BAB IV : Pembahasan

Bab ini membahas tentang data yang telah diperoleh beserta perhitungannya, pengujian hipotesis, serta pembahasan penelitian.

BAB V Penutup

Bab ini membahas tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis, kontribusi penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran untuk peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Definisi Kecurangan (*Fraud*)

Kecurangan merupakan suatu tindakan melawan hukum, dapat dilakukan oleh perorangan ataupun kelompok orang dengan rencana tertentu yang dapat memberikan keuntungan oleh pelaku kecurangan tersebut, akan tetapi dapat merugikan pihak yang lainnya (Arifin, 2020). Selain itu Singleton dan Singleton (2010) mendefinisikan bahwa kecurangan merupakan suatu perbuatan mencakup akal muslihat, kelicikan, dan tidak jujur, serta cara-cara yang tidak layak/wajar untuk menipu orang lain demi keuntungan diri sendiri, sehingga menimbulkan kerugian bagi pihak lain. Kerugian atas perbuatan kecurangan tersebut dapat berdampak pada kehancuran reputasi organisasi, kerugian organisasi, rusaknya moralitas pegawai dan dampak negatif lainnya yang kemungkinan terjadi.

The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) menyebutkan bahwa kecurangan merupakan suatu perbuatan penipuan atau kekeliruan yang dilakukan oleh satu orang ataupun sekelompok orang, di mana para pelaku kecurangan tersebut mengetahui bahwa tindakan yang dilakukan dapat menimbulkan kehancuran dan kerugian serta dampak negatif terhadap seseorang, kelompok, perusahaan, atau pihak yang lain *ACFE Global* (2020). *ACFE* memberikan gambaran terkait kecurangan dalam bentuk *fraud tree* atau pohon kecurangan. Skema ini menggambarkan kecurangan serta hubungannya dalam cara kerja, ranting beserta anak ranting masing-masing. Dilihat dari pohon kecurangan dalam

occupational fraud (hubungan kerja) dapat diketahui bahwa kecurangan terbagi menjadi tiga yakni *corruption* (korupsi), *asset misappropriation* (penyalahgunaan aset), serta *financial statement fraud* (kecurangan laporan keuangan) (ACFE, 2022).

Bentuk kecurangan yang pertama dalam kecurangan (*fraud*) tree yaitu *corruption* (korupsi) atau dapat diartikan sebagai penyalahgunaan wewenang pribadi untuk melakukan tindakan kecurangan serta merugikan pihak lain. Korupsi terdiri dari empat hal yaitu yang pertama *conflict of interest* (benturan kepentingan), kemudian kedua *bribery* (penyuapan), ketiga ilegal *gratuities* (pemberian sesuatu dengan ilegal), dan keempat *economic extortion* (pemerasan) yang berkaitan dalam hal ekonomi (ACFE, 2022).

Bentuk kecurangan yang kedua yaitu *Asset Misappropriation* atau pengambilan aset secara ilegal. Dalam hal ini yang dimaksud pengambilan aset secara ilegal yaitu penyalahgunaan aset atau pengambilan aset secara tidak sah atau melawan hukum oleh seseorang maupun sekelompok orang yang telah diberi tanggungjawab dan wewenang untuk mengawasi dan mengelola aset tersebut. *Asset Misappropriation* terdiri dari dua cabang yaitu penyalahgunaan kas (*cash*) serta penyalahgunaan persediaan dan aset lainnya (*inventory and all other asset*). Selanjutnya penyalahgunaan kas memiliki tiga sub kategori yaitu pencurian dari kas di tangan (*theft of cash receipts*), dan pencurian dari penerima yang tidak sah (*fraudulent disbursements*). Kemudian penyalahgunaan persediaan dan aset lainnya terdiri dari dua kategori yaitu penyalahgunaan (*misuse*) dan pencurian (*larceny*). Dapat diketahui bahwa ketika uang telah masuk ke perusahaan lalu diambil oleh

orang tertentu dengan tindakan *illegal* (melawan hukum), maka hal ini disebut dengan *larceny*. Selanjutnya yang dimaksud dengan *fraudulent disbursements* (penggelapan) merupakan salah satu kecurangan yang dilakukan ketika uang telah tercatat pada sebuah sistem (ACFE, 2022).

Bentuk kecurangan yang ketiga yaitu *Financial Statement Fraud* atau kecurangan laporan keuangan, yang merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk menutupi kondisi keuangan yang sesungguhnya dalam suatu perusahaan dengan cara melakukan rekayasa terhadap penyajian yang dapat mengakibatkan kehilangan data dan informasi material dalam laporan keuangan yang bertujuan untuk memberikan keuntungan kepada seseorang atau sekelompok orang yang melakukan tindak kecurangan tersebut. Dalam *fraud tree*, *financial statement fraud* memiliki dua cabang yaitu dengan cara melakukan *net worth/net income overstatement* (penyajian asset lebih tinggi dari yang sesungguhnya) dan *net worth/net income understatements* (penyajian asset lebih rendah dari sesungguhnya) (ACFE, 2022).

2.1.2 Teori Kecurangan (*Fraud*)

Teori kecurangan kesatu yaitu *fraud triangle*, berdasarkan penjelasan Cressey's (1953) kecurangan atau tindakan kecurangan yang dilakukan oleh seseorang dapat di dorong oleh tiga faktor, yaitu tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*). Untuk mendeteksi adanya tindakan kecurangan, salah satunya dapat menggunakan teori *fraud triangle* ini. Unsur terjadinya kecurangan berdasarkan *fraud triangle*, yaitu yang pertama adanya tekanan (*pressure*), yang dapat diartikan ketika seseorang atau sekelompok

orang berada dalam situasi yang cukup sulit, sehingga memberikan motivasi dan dorongan untuk melakukan kecurangan yang disebabkan oleh tekanan kondisi kesulitan keuangan dalam pribadi seseorang tersebut, maupun dari atasan. Unsur kecurangan yang kedua yaitu adanya kesempatan (*opportunity*), yang merupakan suatu kondisi yang memungkinkan terjadinya kecurangan dan seseorang yang melakukan tindakan tersebut tidak mengalami kesulitan tersendiri. Kemudian unsur kecurangan yang ketiga yaitu rasionalisasi (*rationalization*) yang merupakan suatu bentuk pemikiran oleh seseorang atau sekelompok orang yang melakukan tindakan kecurangan, dan menganggap bahwa tindakan tersebut merupakan sesuatu yang benar sebagai bentuk rasa bahwa pantas untuk mendapatkan timbal balik atas kinerja yang selama ini telah dilakukan. Mencari pembenaran harus ada dalam kecurangan, atau bahkan dapat menjadi alasan seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan tersebut (Tuanakotta, 2010).

Teori kecurangan (*fraud*) kedua yaitu *Fraud Diamond*, adalah salah satu pemahaman terkait dengan tindakan kecurangan yang dikemukakan Wolfe & Hermanson (2004). Teori ini mengungkapkan bahwa unsur-unsur adanya tindakan kecurangan meliputi tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), rasionalisasi (*rationalization*), dengan tambahan satu unsur yaitu kemampuan (*capability*). Kemampuan memiliki hubungan dengan posisi, kecerdasan atau kreatifitas, serta kemampuan persuasi. Jika seseorang memiliki posisi yang tinggi, maka akan memiliki lebih banyak wewenang untuk melakukan sesuatu hal, sehingga akan lebih mudah dalam memanfaatkan kesempatan yang ada untuk melakukan tindakan kecurangan. Kemudian untuk melakukan suatu kecurangan seseorang atau

sekelompok orang memerlukan kecerdasan dan kreatifitas. Dan kemampuan persuasi merupakan kemampuan dari seorang pelaku kecurangan untuk memaksa, menipu, serta menekan orang lain untuk melancarkan tindakan kecurangan yang dilakukan. Menurut Wolfe & Hermanson (2004) adanya kasus kecurangan yang terjadi dengan kerugian yang cukup besar pada suatu organisasi, tidak terlepas dari adanya campur tangan seseorang yang memiliki kapabilitas tinggi dalam organisasi tersebut. Kesempatan (*opportunity*) memberikan kesempatan terhadap terjadinya kecurangan, kemudian tekanan (*pressure*) dan rasionalisasi (*rationalization*) memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan kecurangan. Akan tetapi, tindakan kecurangan akan semakin terbuka lebar ketika terdapat peluang yang disadari oleh pelaku untuk memanfaatkan kapabilitas yang dimiliki untuk melakukan kecurangan, tidak hanya satu kali namun bahkan dapat berulang kali (Wolfe dan Hermanson, 2004).

Teori kecurangan (*fraud*) ketiga yaitu *fraud pentagon*, adalah salah satu kecurangan yang dikembangkan (Howart, 2011). Dapat diketahui bahwa kecurangan (*fraud*) pentagon merupakan penyempurnaan teori dari *fraud triangle* dikembangkan Cressey (1953) dan teori *fraud diamond* yang telah kemukakan (Wolfe dan Hermanson, 2004). Teori ini sering kali dikenal dengan Crowe's *Fraud Pentagon Theory* yang memiliki lima unsur kecurangan, diantaranya yaitu tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*), rasionalisasi (*rationalization*), kemampuan (*capability*), serta penambahan satu unsur kecurangan yaitu arogansi (*arrogance*). Dalam hal ini arogansi merupakan sifat superior atau sifat serakah seorang pekerja atau pelaku kecurangan yang memiliki keyakinan bahwa pengendalian internal

serta peraturan suatu perusahaan atau organisasi tidak berlaku untuk dirinya (Howart, 2011). Unsur-unsur arogansi dalam seseorang dapat berupa ego besar, dan mengutamakan status dirinya dalam suatu organisasi. Teori kecurangan (*fraud*) pentagon ini berfokus pada kecurangan yang dilakukan oleh manajemen tingkat atas dengan cara yang lebih kompleks.

Teori *fraud* yang keempat yaitu teori *fraud hexagon*, yang dikembangkan Vousinas (2019) dengan unsur *fraud* diantaranya yaitu stimulus (*pressure*), kemampuan (*capability*), rasionalisasi (*rationalization*), kesempatan (*opportunity*), ego (*arrogance*), dan menambahkan satu unsur baru yang keenam yaitu kolusi (*collusion*). Menurut Vousinas (2019) apabila sudah terlanjur terjadi adanya suatu kolusi diantara pegawai, atau antara pegawai dengan pihak eksternal, maka terjadinya *fraud* akan cenderung lebih sulit dihentikan. Sehingga faktor tersebut juga dapat mendorong terjadinya suatu *fraud*. Menurut Vousinas (2019) terdapat banyak tindakan kecurangan dan kejahatan kerah putih (*white collar-crime*) yang terjadi disebabkan oleh adanya unsur kolusi, hal ini merupakan suatu kesepakatan atau kerjasama yang terjalin antara dua individu atau lebih untuk mencapai tindak pidana atau kecurangan.

2.1.3 Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavioral*)

Penelitian ini mengimplementasikan *Theory of Planned Behavioral* (TPB) yang digunakan sebagai alat untuk memprediksi niat tindakan *whistleblowing*. *Theory of Planned Behavior* (TPB) dikembangkan Ajzen (1991) yang merupakan pengembangan dari suatu teori yaitu *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang dikembangkan pertama kali oleh (Ajzen dan Fishbein, 1980). Dalam *Theory of*

Reasoned Action memberikan penjelasan bahwa niat untuk melakukan sesuatu disebabkan oleh dua alasan, yakni norma subjektif dan sikap terhadap perilaku (Ajzen & Fishbein, 1972). Kemudian pada tahun 1988, Ajzen kemudian menambahkan satu faktor yang menyebabkan niat sesuatu yaitu faktor persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) Assegaff Setiawan, (2015), sehingga pada saat itu *Theory of Reasoned Action* (TRA) berkembang menjadi *Theory of Planned Behavior* (TPB). Meski demikian, kedua teori tersebut telah digunakan oleh banyak peneliti guna memperkirakan niat perilaku serta perilaku aktual seseorang (Madden *et. al.*, 1992).

Theory of Planned Behavior memberikan penjelasan bahwa seseorang akan berperilaku sesuai dengan apa yang seharusnya dilakukan. Teori ini memiliki tujuan untuk memberikan pemahaman mengenai pengaruh motivasi terhadap perilaku, meliputi niat pribadi seseorang dan niat pribadi orang lain terhadap individu lain. Meski sikap terhadap perilaku merupakan suatu yang penting dalam memengaruhi perbuatan, akan tetapi perlu juga dipertimbangkan norma subjektif dan ukuran control perilaku persepsi dalam diri seseorang. Jika terdapat sikap positif, orang sekitar dan lingkungan yang turut mendukung, dan ada persepsi kemudahan, maka niat seseorang melakukan tindakan akan semakin tinggi (Ajzen, 1991).

Teori perilaku terencana atau *Theory of Planned Behavior* (TPB) ini telah banyak digunakan dalam penelitian yang berkaitan dalam niat tindakan *whistleblowing* diantaranya yaitu (Safira dan Ilmi, 2020), (Abdullah dan Hasma, 2018), dan (Park dan Blenkinsopp, 2009). Berdasarkan teori perilaku terencana

memiliki tiga unsur pengaruh niat seseorang atau individu dalam menunjukkan perilaku tertentu, diantaranya yaitu :

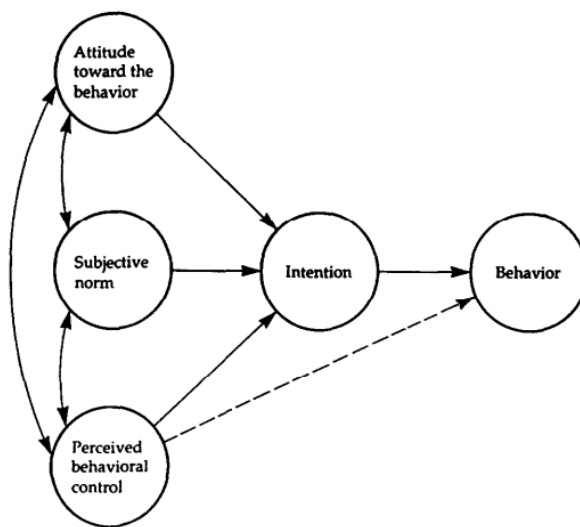
- a. Sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*) yang dapat diartikan sebagai pola pikir seorang individu untuk mengevaluasi, mempertimbangkan atau menilai bahwa atas perilaku yang akan dilakukan tersebut, memberikan keuntungan atau justru tidak menguntungkan bagi dirinya. Penggunaan unsur *Theory of Planned Behavior* sikap terhadap perilaku dalam penelitian ini yaitu pada variabel X1 (Sikap) dan X2 (*Personal Cost Of Reporting*). Hal ini dikarenakan variabel X1 (Sikap) yang dimaksud yaitu sikap seorang individu terhadap suatu objek akan membentuk perilaku individu terhadap objek tersebut. Berdasarkan Ajzen (1991) Sikap didefinisikan sebagai derajat individu atau seseorang untuk mengevaluasi serta menilai sesuatu yang menguntungkan dan tidak menguntungkan. Kemudian variabel X2 (*Personal Cost Of Reporting*), menurut Schutlz *et. al* (1993) *personal cost of reporting* merupakan suatu penilaian karyawan atau anggota organisasi terhadap risiko pembalasan atau balas dendam atau sanksi yang akan dihadapi dari anggota organisasi lain sebagai pihak yang dilaporkan, sebagai bentuk konsekuensi pelaporan atas tindak kecurangan atau indikasi tindak kecurangan yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat menjadi pertimbangan seorang anggota organisasi untuk menilai apakah akan melakukan suatu pelaporan atau tidaknya.
- b. Norma subjektif (*subjective norm*) yang dapat diartikan tekanan sosial yang akan individu tersebut rasakan jika tidak melakukan perilaku tersebut, dan melakukan perilaku tersebut. Penggunaan unsur *Theory of Planned Behavior* norma

subjektif dalam penelitian ini yaitu pada variabel X3 (Komitmen Organisasi). Hal ini disebabkan ketika seorang karyawan atau pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi tempat bekerja, maka akan cenderung muncul rasa memiliki terhadap organisasi tersebut, sehingga akan berusaha menjaga keadaan suatu organisasi dari tindakan yang menyimpang dan akan merugikan.

- c. Persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), yang dapat diartikan terkait dengan kemudahan serta kesulitan dalam individu tersebut ketika melakukan suatu perilaku. Dalam hal ini persepsi kontrol perilaku dapat dikaitkan dengan pengalaman yang telah dilakukan pada masa lalu, serta seperti apa halangan dan hambatan yang dihadapi dengan disertai antisipasinya. Penggunaan unsur *Theory of Planned Behavior* persepsi kontrol perilaku dalam penelitian ini yaitu pada variabel X4 (Tingkat Keseriusan Kecurangan) dan X5 (Religiusitas). Hal ini dikarenakan dalam variabel tingkat keseriusan kecurangan dalam pelaksanaannya seorang individu yang menjadi bagian anggota organisasi atau karyawan yang mengamati adanya dugaan kecurangan memiliki kemungkinan yang cukup besar untuk melakukan *whistleblowing* jika kecurangan tersebut serius (Miceli & Near 1985). Hal ini disebabkan jika organisasi mengalami kecurangan yang serius, maka kerugian yang mungkin akan terjadi akan lebih besar dibandingkan dengan kecurangan yang kurang serius (Winardi, 2013). Selanjutnya untuk variabel religiusitas, dengan adanya religiusitas maka seorang individu akan terbantu untuk mempertahankan standar moral yang dimiliki oleh seseorang, serta membantu individu tersebut dalam mengambil keputusan yang etis, oleh sebab itu religiusitas dianggap sebagai

suatu sifat manusia yang kompleks karena religiusitas memiliki pengaruh yang cukup signifikan (Winchester, 2008).

Menurut Ajzen (1991) Teori perilaku terencana yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi control perilaku (*perceived behavioral control*) tertera dalam Gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1 Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991)

2.1.4 Niat Tindakan *Whistleblowing*

Berdasarkan Jogiyanto (2007) niat adalah suatu keinginan untuk melakukan perilaku. Niat merupakan hal yang penting salah satunya terkait dengan prediksi tingkah laku. Seseorang akan melakukan tingkah laku ketika benar-benar ingin melakukannya, sehingga individu tersebut akan membentuk sebuah niat. Seseorang yang memahami dengan baik tentang pelaporan atau *whistleblowing* memiliki peran penting dalam mengungkapkan adanya tindakan ilegal dalam bentuk kecurangan, serta memahami dampak buruk yang akan terjadi akibat kecurangan, akan lebih

cenderung berniat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (Zulfikar dan Yuniati, 2015). *The Dictionary of Psychology*, menyebutkan bahwa niat merupakan sebuah keputusan dalam berperilaku (Corsini, 2016). Sesuai dengan teori perilaku terencana bahwa seseorang cenderung akan memiliki niat tertentu ketika terdapat dorongan yang menjadi faktor melakukan niat, diantaranya yaitu adanya sikap, dimana seseorang memiliki pertimbangan dan penilaian terhadap sesuatu baik secara positif maupun negatif; kemudian terdapat norma subyektif (pengaruh persepsi orang lain), berupa tekanan pada lingkungan sekitar maupun individu lain, sehingga seseorang akan terpengaruh dalam berperilaku; selanjutnya persepsi kontrol terhadap perilaku, merupakan kekuatan atau kapasitas yang dimiliki individu untuk mengontrol dirinya ketika akan berperilaku.

Menurut Ajzen (2005) niat memiliki hubungan yang cukup erat terhadap perilaku, sehingga niat dapat berguna dalam meramalkan perilaku. Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan Chiu (2002) menyebutkan bahwa variabel niat *whistleblowing* berdasarkan peluang atau kemungkinan seorang individu untuk betul-betul terlibat pada tindakan *whistleblowing*. Penelitian terkait variabel *whistleblowing* telah dilakukan oleh banyak peneliti untuk variabel operasional mereka, diantaranya yaitu penelitian (Latan *et. al.*, 2018); dan (Alleyne *et. al.*, 2017).

Berdasarkan penelitian Bouville (2017) *whistleblowing* diartikan sebagai suatu perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan atau pegawai untuk mengungkap sesuatu yang diyakini bahwa hal tersebut melawan hukum atau ilegal, maupun tindakan yang dianggap tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi

atau manajemen puncak suatu instansi/perusahaan (*internal whistleblowing*), maupun kepada pihak yang memiliki otoritas atau wewenang di luar instansi/perusahaan (*external whistleblowing*). Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan Bhal & Dadhich (2011) *whistleblowing* merupakan suatu tindakan yang dilakukan dalam rangka untuk mengungkap atau melaporkan tindakan yang bersifat ilegal atau melawan hukum yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau siapapun yang memiliki kemungkinan untuk melakukan tindakan pelanggaran. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Kaptein (2011) mengungkapkan bahwa jika terdapat seorang pegawai atau karyawan yang mengungkapkan adanya pelanggaran/kecurangan yang dilakukan oleh pihak lain dalam internal organisasi, kemudian mengungkapkan kepada atasannya, maka pengungkapan itu diklasifikasikan menjadi *internal whistleblowing*. Sedangkan apabila terdapat orang dari luar organisasi yang menemukan lalu mengungkapkan kecurangan yang telah dilakukan oleh seseorang atau organisasi, kemudian melakukan pengungkapan kepada publik, tindakan pengungkapan diklasifikasikan dalam *external whistleblowing*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Miceli & Near (1985) dapat diketahui bahwa secara umum *whistleblowing* terdiri dari empat langkah, diantaranya yaitu yang pertama sebelum melakukan tindakan *whistleblowing*, pelapor mengamati dan memastikan apakah tindakan yang dilakukan oleh seseorang yang menjadi terduga merupakan suatu tindakan kecurangan atau bertentangan terhadap nilai-nilai pelapor, ataupun nilai suatu organisasi. Kemudian langkah yang kedua yaitu pelapor perlu menimbang dan menentukan solusi lain yang akan diambil dalam

keputusannya, dengan pertimbangan apakah kesalahan atau kecurangan yang dilakukan dapat terhenti tanpa adanya tindakan *whistleblowing*. Langkah ketiga yaitu pelapor harus mengerti kepada siapa akan melakukan pelaporan atas kesalahan yang terjadi, selain itu pelapor juga harus mempertimbangkan apakah orang tersebut mampu menanggung biaya finansial dan emosional yang akan timbul sebagai bentuk konsekuensi dari pelaporan yang dilakukan olehnya. Kemudian yang keempat yaitu reaksi, diantaranya yaitu reaksi yang akan ditunjukkan oleh organisasi atas tindakan pengungkapan/pelaporan yang dilakukan oleh *whistleblower*. Lalu seperti apa reaksi organisasi terhadap adanya tindakan kecurangan tersebut, apakah akan menghentikannya atau memilih untuk melanjutkannya.

Berdasarkan pemaparan yang disampaikan Pemerintah Kota Balikpapan (2019) mengungkapkan bahwa untuk menjadi seorang *whistleblower* setidaknya memiliki dua kriteria utama yaitu yang pertama seorang *whistleblower* menyampaikan dugaan tindak kecurangan terhadap pihak yang memiliki kewenangan atau media massa maupun publik dengan harapan kecurangan tersebut dapat terungkap. Kriteria kedua yaitu seorang yang menjadi *whistleblower* merupakan orang dalam atau individu yang berada dalam suatu organisasi atau perusahaan, bahkan terkadang seorang *whistleblower* merupakan seorang yang mungkin terlibat dalam tindak kecurangan atau dugaan tindak kecurangan tersebut, sehingga *whistleblower* merupakan orang yang benar-benar mengerti tentang kejadian yang sebenarnya terjadi.

Berdasarkan Dita (2021) unsur pengaduan *whistleblowing* terdapat enam macam diantaranya yaitu pertama, apakah tindakan tersebut mengandung unsur tindak pidana korupsi atau tindak kecurangan yang melawan nilai-nilai suatu instansi atau organisasi. Kedua mengetahui siapakah pihak yang memiliki otoritas dan tanggungjawab serta siapa yang terlibat dalam perbuatan kecurangan tersebut. Ketiga, mengetahui dimana tindak kecurangan tersebut terjadi, keempat yaitu di mana tindak kecurangan tersebut terjadi. Kelima yaitu bagaimana cara atau langkah terjadinya tindak kecurangan. Dan yang keempat yaitu bukti yang mendukung pengaduan baik dalam bentuk data, dokumen, gambar, video, maupun rekaman.

2.1.5 Sikap

Menurut Gerungan (2004) sikap merupakan suatu reaksi akan pandangan atau perasaan seorang individu terhadap suatu objek. Meskipun objek yang dilihat sama, akan tetapi pandangan individu belum tentu sama, hal ini dikarenakan oleh keadaan individu, pengalaman, informasi yang diperoleh, serta kebutuhan dari tiap individu yang memiliki perbedaan (Cheisviyanny dan Arza, 2019). Sikap seorang individu terhadap suatu objek akan membentuk perilaku individu terhadap objek tersebut. Berdasarkan Ajzen (1991) sikap didefinisikan sebagai derajat individu atau seseorang untuk mengevaluasi serta menilai sesuatu yang menguntungkan dan tidak menguntungkan.

Sikap individu atau seorang anggota organisasi karyawan terhadap *whistleblowing* dapat berpengaruh terhadap minat atau niat seseorang tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan Park & Blenkinsopp (2009) mengungkapkan bahwa sikap seorang individu yang menjadi karyawan atau

anggota organisasi terhadap *whistleblowing* berkaitan dengan bagaimana seseorang tersebut memiliki tingkat evaluasi tentang menguntungkan atau tidak menguntungkan dari tindakan *whistleblowing* akan jumlah keyakinan yang dimiliki oleh individu tersebut, mengenai konsekuensi dari *whistleblowing* dan evaluasi subjektif terhadap konsekuensi tersebut.

Sikap seorang individu terhadap perilaku akan diperoleh dari keyakinan terhadap konsekuensi yang akan diterima sebagai akibat perilaku tersebut. Menurut Iskandar (2018) jika seseorang melakukan tindakan yang akan memberikan konsekuensi positif, maka individu tersebut memiliki sikap positif, begitupun sebaliknya ketika individu melakukan tindakan yang memberikan konsekuensi negatif, maka individu tersebut memiliki sikap negatif. Seseorang yang menjadi pelapor atau *whistleblower* harus memiliki niat yang kuat dengan didukung oleh sikap seorang individu dalam menyikapi kondisi, serta sikap mempelajari konsekuensi dari tindakan apakah menguntungkan atau sebaliknya.

2.1.6 Personal Cost Of Reporting

Menurut Schutlz *et. al.* (1993) *personal cost of reporting* merupakan suatu penilaian karyawan atau anggota organisasi terhadap risiko pembalasan atau balas dendam atau sanksi yang akan dihadapi dari anggota organisasi lain sebagai pihak yang dilaporkan, sebagai bentuk konsekuensi pelaporan atas tindak kecurangan atau indikasi tindak kecurangan yang ada dalam organisasi tersebut. Anggota organisasi lain tersebut dapat berupa rekan kerja, manajemen, ataupun atasan. Bahkan bentuk pembalasan dapat berupa sesuatu yang tidak berwujud (*intangible*), misalnya terkait dengan penilaian kinerja yang tidak profesional, kesulitan dalam

kenaikan gaji, pemberhentian atau pemutusan kontrak kerja, atau bahkan dapat berimbas ke pemindahan posisi yang tidak sesuai atau tidak diinginkan (Curtis, 2006).

Bagustianto & Nurkholis (2015) mengungkapkan bahwa risiko pembalasan atau balas dendam juga dapat berupa dalam bentuk lain diantaranya yaitu seperti adanya paksaan kepada *whistleblower* untuk menarik semua aduan pelanggaran yang kemungkinan terjadi atau telah terjadi tanpa terkecuali, proses pelaporan yang dipersulit, pelaporan yang diasingkan, pencemaran nama baik pelapor, tidak dilibatkan lagi dalam kegiatan pekerjaan misal dalam rapat atau yang lainnya, penghapusan penghasilan tambahan, bahkan dapat berbentuk diskriminasi lainnya. *Personal cost* tidak hanya sebagai dampak balasan dendam pada individu yang telah melaporkan kecurangan, akan tetapi juga dianggap sebagai suatu tindakan yang tidak etis, misalnya melaporkan kecurangan yang dilakukan oleh atasan, hal ini dianggap sebagai tindakan yang tidak etis karena dinilai menentang atasan.

2.1.7 Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian Mowday *et. al.* (1979) komitmen organisasi diartikan sebagai suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu di lingkup organisasi atau instansi tertentu yang dapat diketahui dengan 3 unsur, diantaranya yaitu yang pertama, memiliki rasa yakin yang cukup tinggi dan rasa menerima terhadap tujuan serta nilai – nilai organisasi; yang kedua yaitu kemauan untuk melakukan sesuatu sebagai bentuk usaha dengan tujuan kepentingan organisasi; ketiga yaitu keinginan untuk menjadi anggota organisasi yang memiliki loyalitas yang tinggi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang anggota organisasi atau

karyawan memiliki niat dan keinginan untuk selalu mendukung organisasi dan niatan untuk mempertahankan status keanggotaannya pada organisasi tempat bekerja (Robbinss, 2018). Kemudian menurut Oemar (2013) komitmen organisasi merupakan suatu komponen dari kriteria kegunaan ganda yaitu fungsi dalam kriteria pribadi dan kondisional, dan hal tersebut memiliki kaitan antara organisasi dan lingkungan kerja.

Menurut Meyer *et. al.* (1993) komitmen organisasi merupakan serangkaian emosi, identifikasi, dan keterlibatan karyawan atau anggota organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Komponen dari komitmen organisasi tersebut memiliki perbedaan, diantaranya yaitu komitmen sebagai kelekatan afeksi kepada organisasi, komitmen dipandang sebagai biaya yang muncul jika pergi dari suatu organisasi, dan komitmen sebagai suatu kewajiban untuk tetap dalam suatu organisasi, sehingga komitmen organisasi disebutkan memiliki elemen keinginan, kebutuhan, dan kewajiban. Sehingga berdasarkan komponen tersebut Meyer *et. al.* (1993) mengajukan tiga konsep yang menjadi dasar dari komponen organisasi, yaitu yang pertama komitmen afektif, yang berkaitan dengan aspek emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi, selain itu komitmen afektif merupakan suatu proses sikap yang menjadi *output* dari hasil berpikir anggota organisasi dengan mempertimbangkan hubungan dengan organisasi, selain itu mempertimbangkan kesesuaian nilai dan tujuan organisasi; selanjutnya yang kedua yaitu komitmen kontinuitas, yang merupakan suatu penilaian anggota organisasi atau karyawan terhadap kerugian yang akan hadapi jika meninggalkan suatu organisasi tersebut; dan yang ketiga

yaitu komitmen *normative* yang merupakan perasaan tanggungjawab, loyalitas, atau kewajiban moral terhadap organisasi yang dimiliki oleh anggota. Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi, maka dalam dirinya akan muncul rasa memiliki terhadap organisasi (Husniati, 2017).

Dalam *Theory of Planned Behavior* Norma subjektif (*subjective norm*) yang dapat diartikan tekanan sosial yang akan individu tersebut rasakan jika tidak melakukan perilaku tersebut, dan melakukan perilaku tersebut. Penggunaan unsur *Theory of Planned Behavior* norma subjektif pada penelitian ini yaitu pada variabel X3 (Komitmen Organisasi). Hal ini disebabkan ketika seorang karyawan atau pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi tempat bekerja, maka akan cenderung muncul rasa memiliki terhadap organisasi tersebut, sehingga akan berusaha menjaga keadaan suatu organisasi dari tindakan yang menyimpang dan akan merugikan.

2.1.8 Tingkat Keseriusan Kecurangan

Dalam pelaksanaannya seorang individu yang menjadi bagian anggota organisasi atau karyawan yang mengamati adanya dugaan kecurangan memiliki kemungkinan yang cukup besar untuk melakukan *whistleblowing* jika kecurangan tersebut serius (Miceli dan Near, 1985). Hal ini disebabkan jika organisasi mengalami kecurangan yang serius, maka kerugian yang mungkin akan terjadi akan lebih besar dibandingkan dengan kecurangan dengan tingkat keseriusan yang lebih rendah (Winardi, 2013). Pertimbangan mengenai tingkat keseriusan kecurangan yang diduga atau telah terjadi dapat dinilai melalui dampak terhadap keuangan yang mungkin akan timbul karena kecurangan tersebut (Marliza, 2018).

Pendapat individu terkait kecurangan yang terjadi bisa saja berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pembentukan pendapat ini selain dipengaruhi oleh tingkat keseriusan kecurangan, tentu tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi (Bagustianto dan Nurkholis, 2015). Menurut Miceli (1991) anggota suatu organisasi kemungkinan memiliki perbedaan tindakan sebagai bentuk reaksi atas kecurangan yang terjadi. Namun, meskipun jenis kecurangan berhubungan dengan pendapat atau persepsi dari setiap individu, akan tetapi jenis kecurangan tidak bisa digunakan untuk mengukur tingkat keseriusan kecurangan

Berdasarkan penjelasan di atas, maka tingkat keseriusan kecurangan termasuk dalam persepsi kontrol atas perilaku (*perceived behavioral control*) yang ada pada *Theory of Planned Behavioral (TPB)*. Hal ini dikarenakan individu yang mengamati suatu tindak kecurangan tersebut bersifat serius atau tidak yang akan berdampak pada kerugian yang akan dialami, sehingga cenderung berpengaruh terhadap langkah yang diambil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

2.1.9 Religiusitas

Menurut Glock & Stark (1970) religiusitas adalah komitmen seseorang yang memiliki hubungan dengan agama serta keyakinan yang dimilikinya, hal ini dapat tercermin pada kegiatan maupun perilaku individu kepada kepercayaan yang dimilikinya. Dengan adanya religiusitas maka seorang individu akan terbantu untuk mempertahankan standar moral yang dimiliki oleh seseorang, serta membantu individu tersebut dalam mengambil keputusan yang etis, oleh sebab itu religiusitas dianggap sebagai suatu sifat manusia yang kompleks karena religiusitas memiliki pengaruh yang cukup signifikan (Winchester, 2008). Dapat diketahui bahwa

sesungguhnya kendali seseorang atas perilaku yang dilakukan dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Dalam hal ini faktor internal meliputi keahlian, keinginan, serta informasi. Kemudian faktor eksternal meliputi budaya, politik, serta agama. Dengan begitu individu tidak mampu mengatur kendali atas perilakunya secara penuh (Aprani, 2017).

Mengacu pada penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa religiusitas termasuk dalam persepsi kontrol atas perilaku (*perceived behavioral control*) yang ada pada *Theory of Planned Behavioral (TPB)*. Ini selaras oleh (Khanifah, 2017) bahwa persepsi kontrol atas perilaku merupakan sebuah pandangan kepercayaan seseorang tentang kontrol yang dimiliki saat bertindak laku. Persepsi kontrol atas perilaku diartikan sebagai keyakinan individu untuk mempertimbangkan ada atau tidaknya faktor pendukung dan penghalang seseorang ketika bertindak (Bobek dan Hatfield, 2003).

Berdasarkan Ajzen (1985) semakin tinggi peluang individu dan besarnya hambatan yang mampu dikendalikan, maka kendali yang dirasakan atas tingkah laku semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan Jogiyanto (2007) yang menyatakan semakin baik sikap dan norma subjektif terhadap suatu perilaku, dan semakin besar *perceived behavioral control*, maka niat seseorang untuk melakukan perilaku yang dipertimbangkan juga akan semakin kuat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan penelitian terdahulu tentang faktor-faktor yang memengaruhi niat tindakan *Whistleblowing* diringkas pada Tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti Terdahulu	Variabel Penelitian	Kesimpulan/Hasil
1.	(Primasari dan Fidiana, 2020)	Dependen : Niat <i>Whistleblowing</i> Independen : 1. Intensitas moral 2. Komitmen profesional 3. Tingkat keseriusan kecurangan	Intensitas moral, komitmen profesional, dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat untuk <i>whistleblowing</i> .
2.	(Suryono dan Chariri, 2016)	Dependen : Intensi PNS untuk <i>whistleblowing</i> Independen : 1. Sikap 2. Norma subjektif	Norma subjektif berpengaruh positif pada sikap dan niat PNS untuk melaporkan kecurangan. Namun sikap tidak memiliki pengaruh signifikan pada niat PNS untuk melakukan <i>whistleblowing</i> .
3.	(Harahap <i>et. al.</i> , 2020)	Dependen : Niat melakukan <i>whistleblowing</i> Independen : 1. Jalur Pelaporan 2. Komitmen Religius	Niat seseorang untuk melakukan <i>whistleblowing</i> lebih tinggi pada saluran pelaporan <i>anonim</i> daripada <i>non-anonim</i> . Dan tidak ada perbedaan pada niat melakukan <i>whistleblowing</i> berdasarkan level komitmen religius.
4.	(Basri <i>et. al.</i> , 2020)	Dependen : Niat <i>whistleblowing</i> Independen : 1. Biaya pribadi 2. Tingkat keseriusan penipuan 3. Komitmen organisasi 4. Komitmen profesional	Biaya pribadi, tingkat keseriusan penipuan, komitmen organisasi, dan komitmen profesional memengaruhi niat melakukan <i>whistleblowing</i> .
5.	(Parianti <i>et. al.</i> , 2016)	Dependen : Perilaku <i>whistleblowing</i> Independen :	Sikap kearah perilaku, norma subjektif, serta persepsi kendali atas perilaku berpengaruh positif pada niat mahasiswa akuntansi untuk

		1. Pengaruh sikap kearah perilaku pada minat 2. Norma subjektif pada niat 3. Persepsi kendali atas perilaku pada niat 4. Persepsi kendali atas perilaku pada perilaku <i>whistleblowing</i> 5. Niat pada perilaku <i>whistleblowing</i>	melakukan <i>whistleblowing</i>. Begitu juga dengan persepsi kendali atas perilaku dan niat berpengaruh positif terhadap perilaku <i>whistleblowing</i>.
6.	(Pulungan, 2018)	Dependen : Intensi melakukan <i>whistleblowing</i> Independen : 1. Religiusitas 2. Insentif keuangan	Religiusitas dan insentif keuangan secara positif dan signifikan memengaruhi intensi individu mengungkap terjadinya kecurangan.
7.	(Safira dan Ilmi, 2020)	Dependen : Niat <i>whistleblowing</i> Independen : 1. Sikap 2. Persepsi kontrol perilaku 3. Tanggungjawab pribadi 4. Keseriusan yang dirasakan	Sikap, tanggungjawab pribadi dan persepsi keseriusan berpengaruh positif terhadap niat <i>whistleblowing</i>. Sedangkan persepsi pengendalian perilaku tidak berpengaruh terhadap niat <i>whistleblowing</i>.
8.	(Salsabilla dan NR, 2023)	Dependen : Niat melakukan <i>whistleblowing</i> Independen : 1. Sikap 2. Kontrol Perilaku 3. Religiusitas	Sikap dan religiusitas berpengaruh terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i>. Sedangkan kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap niat <i>whistleblowing</i>.
9.	(Busra <i>et. al.</i> , 2019)	Dependen : Kecenderungan melakukan <i>whistleblowing</i> Independen : 1. Tingkat keseriusan kecurangan	Tingkat keseriusan kecurangan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan untuk melakukan <i>whistleblowing</i>. Sedangkan <i>personal cost</i> tidak berpengaruh terhadap

		2. <i>Personal cost</i> 3. Komitmen organisasi	kecenderungan untuk melakukan <i>whistleblowing</i> .
10.	(Alwi dan Helmayunita, 2020)	Dependen : <i>Intention Whistleblowing</i> Independen : 1. Sikap 2. <i>Personal Cost of reporting</i> 3. Tingkat keseriusan kecurangan	Sikap dan tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i> . Sedangkan <i>personal cost of reporting</i> berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i> .
11.	(Nurdianti dan Ilyas, 2019)	Dependen : Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> Independen : 1. Kolektivisme 2. Komitmen Organisasi 3. Penalaran Moral	Kolektivisme, dan penalaran moral berpengaruh positif terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i> . Dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i> .
12.	(Tiara dan Hendrawati, 2022)	Dependen : Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> Independen : 1. Sikap 2. Persepsi Kendali 3. Komitmen Organisasi	Sikap dan persepsi kendali berpengaruh positif terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> , sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> .
13.	(Putri dan Dwita, 2022)	Dependen : Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> Independen : 1. Insentif 2. Komitmen Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu akan melakukan <i>whistleblowing</i> jika ada insentif. Dan kedua, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat individu untuk melakukan <i>whistleblowing</i> .

Berdasarkan tabel 2.1 di atas dapat diketahui bahwa penelitian yang dilakukan Primasari & Fidiana (2020) menggunakan variabel Dependen Niat *Whistleblowing* dan Independen Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Suryono & Chariri

(2016) dengan menggunakan variabel Dependen Intensi PNS untuk *whistleblowing* dan variabel Independen Sikap & Norma Subjektif. Kemudian penelitian yang dilakukan Harahap *et. al.* (2020) dengan menggunakan variabel Dependen Niat melakukan *whistleblowing* serta variabel Independen Jalur Pelaporan dan Komitmen Religius. Kemudian penelitian yang dilakukan Basri *et. al.* (2020) dengan menggunakan variabel Dependen Niat *whistleblowing* dan variabel Independen Biaya Pribadi, Tingkat Keseniusan Penipuan, Komitmen Organisasi, dan Komitmen Profesional. Kemudian penelitian yang dilakukan Parianti *et. al.* (2016) dengan menggunakan variabel Dependen Perilaku *Whistleblowing* dan variabel Independen Pengaruh Sikap Kearah Perilaku Pada Minat, Norma Subjektif Pada Niat, Persepsi Kendali Atas Perilaku Pada Niat, Persepsi Kendali Atas Perilaku Pada Perilaku *Whistleblowing*, Niat Pada Perilaku *Whistleblowing*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Pulungan (2018) dengan menggunakan variabel Dependen Intensi Melakukan *Whistleblowing* Dan Variabel Independen Religiusitas Dan Insentif Keuangan. Penelitian yang dilakukan Safira & Ilmi (2020) dengan variabel penelitian Dependen Niat *whistleblowing* dan variabel Independen Sikap, Persepsi Kontrol Perilaku, Tanggungjawab Pribadi, dan Keseniusan Yang Dirasakan. Penelitian yang dilakukan Salsabilla (2023) dengan menggunakan variabel penelitian Dependen Niat melakukan *whistleblowing* dan variabel Independen Sikap, Kontrol Perilaku, dan Religiusitas. Kemudian penelitian yang dilakukan Busra *et. al.* (2019) dengan menggunakan variabel Dependen Kecenderungan Melakukan *Whistleblowing* dan Variabel Independen Tingkat Keseniusan Kecurangan, *Personal Cost*, dan Komitmen Organisasi. Dan penelitian

yang dilakukan Alwi & Helmayunita (2020) dengan menggunakan variabel *Dependen Intention Whistleblowing* dan Variabel Independen Sikap, *Personal Cost Of Reporting*, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan. Penelitian yang dilakukan Nurdianti & Ilyas (2019) menggunakan Variabel *Dependen Intensi Melakukan Whistleblowing* dan Variabel Independen Kolektivisme, Komitmen Organisasi, dan Panalaran Moral. Kemudian penelitian yang dilakukan Tiara & Hendrawati (2022) dengan menggunakan Variabel *Dependen Niat Melakukan Whistleblowing*, Dan Variabel Independen Sikap, Persepsi Kendali, Dan Komitmen Organisasi. Serta penelitian yang dilakukan Putri & Dwita (2022) dengan menggunakan Variabel *Dependen Niat Melakukan Whistleblowing*, dan Variabel Independen Insentif dan Komitmen Organisasi.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Sikap Terhadap Niat Tindakan *Whistleblowing*

Sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*) yang dapat diartikan sebagai pola pikir seorang individu untuk mengevaluasi, mempertimbangkan atau menilai bahwa atas perilaku yang akan dilakukan tersebut, memberikan keuntungan atau justru tidak menguntungkan bagi dirinya. Penggunaan unsur *Theory of Planned Behavior* sikap terhadap perilaku pada penelitian ini yaitu pada variabel X1 (Sikap). Hal ini dikarenakan variabel X1 (Sikap) yang dimaksud yaitu sikap seorang individu terhadap suatu objek akan membentuk perilaku individu terhadap objek tersebut. Berdasarkan Ajzen (1991) Sikap didefinisikan sebagai derajat individu atau seseorang untuk mengevaluasi serta menilai sesuatu yang menguntungkan dan tidak menguntungkan.

Menurut Park & Blenkinsopp (2009) sikap merupakan sejauh mana seorang individu atau anggota organisasi memiliki evaluasi dan penilaian terkait menguntungkan atau tidak menguntungkannya tindakan *whistleblowing* yang akan dilakukan, serta keyakinan yang dimiliki tentang konsekuensi tindakan *whistleblowing*, dan evaluasi secara objektif terhadap konsekuensi tersebut. Sehingga, seseorang yang akan menjadi pelapor atau *whistleblower* harus memiliki keyakinan yang cukup akan tindakan *whistleblowing* yang dilakukan adalah ke arah yang positif dengan tujuan untuk melakukan pencegahan kecurangan yang dapat merugikan organisasi, kontrol terhadap tindakan kecurangan, dan peningkatan kepentingan umum, kepuasan moral, dan tugas karyawan. Menurut Winardi (2013) sikap memiliki pengaruh yang positif terhadap *whistleblowing* internal suatu organisasi. Keyakinan akan sikap tersebut dievaluasi oleh sistem penilaian individu dan kemudian akan muncul tindakan secara emosional.

Dalam penelitian yang dilakukan Salsabilla (2023) dan Safira & Ilmi (2020) memberikan hasil bahwa sikap memberikan pengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Sedangkan penelitian yang dilakukan Alwi & Helmayunita (2020) memberikan hasil bahwa sikap tidak memiliki pengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Sikap berpengaruh positif terhadap niat tindakan *Whistleblowing*.

2.3.2 Pengaruh Personal Cost of Reporting Terhadap Niat Tindakan Whistleblowing

Penggunaan unsur *Theory of Planned Behavior* sikap terhadap perilaku penelitian ini yaitu pada variabel X2 (*Personal Cost Of Reporting*). Sikap terhadap

perilaku (*attitude toward behavior*) yang dapat diartikan sebagai pola pikir seorang individu untuk mengevaluasi, mempertimbangkan atau menilai bahwa atas perilaku yang akan dilakukan tersebut, memberikan keuntungan atau justru tidak menguntungkan bagi dirinya. Menurut Schutlz *et. al.* (1993) *personal cost of reporting* merupakan suatu penilaian karyawan atau anggota organisasi terhadap risiko pembalasan atau balas dendam atau sanksi yang akan dihadapi dari anggota organisasi lain sebagai pihak yang dilaporkan, sebagai bentuk konsekuensi pelaporan atas tindak kecurangan atau indikasi tindak kecurangan yang ada dalam organisasi tersebut.

Hal tersebut dapat menjadi pertimbangan seorang anggota organisasi untuk menilai apakah akan melakukan suatu pelaporan atau tidaknya. Dengan adanya risiko tersebut, maka anggota organisasi akan mempertimbangkan niatnya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, bahkan akan terdapat kemungkinan untuk seseorang akan mengurungkan niatnya untuk melakukan tindakan kecurangan atau pelanggaran yang sedang terindikasi atau bahkan sudah terjadi.

Menurut Curtis (2006) bentuk pembalasan dendam yang mungkin akan diterima tidak hanya sesuatu yang berwujud saja, akan tetapi juga dapat berimbas pada penilaian kinerja yang tidak profesional, kesulitan dalam kenaikan gaji, pemberhentian atau pemutusan kontrak kerja, atau bahkan dapat berimbas ke pemindahan posisi yang tidak sesuai atau tidak diinginkan. *Personal cost* dapat menjadi salah satu hal yang memengaruhi seseorang dalam melakukan tindakan pelaporan atas kecurangan, karena individu tersebut akan mempertimbangkan kemungkinan risiko yang akan diterimanya, bahkan akan meyakini adanya

retalisasi yang akan dialami. Retalisasi merupakan suatu bentuk yang akan diterima oleh seseorang sebagai pembalasan atas tindakan yang telah dilakukan. Sehingga *personal cost* akan sangat memengaruhi niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Penelitian yang dilakukan Basri *et. al.* (2020) dan Hanif & Odiatma (2017) yang memberikan hasil bahwa *personal cost of reporting* berpengaruh terhadap niat seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Sedangkan penelitian yang dilakukan Alwi & Helmayunita (2020) dan Busra *et. al.* (2019) memberikan hasil bahwa *personal cost of reporting* tidak memiliki pengaruh terhadap niat seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan di atas, maka rumusan hipotesis yaitu :

H2 : *Personal Cost Of Reporting* Berpengaruh Positif Terhadap Niat Tindakan *Whistleblowing*.

2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Niat Tindakan *Whistleblowing*

Norma subjektif (*subjective norm*) yang dapat diartikan tekanan sosial yang akan individu tersebut rasakan jika tidak melakukan perilaku tersebut, dan melakukan perilaku tersebut. Penggunaan unsur *Theory of Planned Behavior* norma subjektif yaitu pada variabel X3 (Komitmen Organisasi). Hal ini disebabkan ketika seorang karyawan atau pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi tempat bekerja, maka akan cenderung muncul rasa memiliki terhadap organisasi tersebut, sehingga akan berusaha menjaga keadaan suatu organisasi dari tindakan yang menyimpang dan akan merugikan.

Dalam penelitian Bagustianto & Nurkholis (2015) menjelaskan komitmen organisasi adalah sesuatu hubungan yang memiliki keterikatan emosional antara anggota yang ada dalam organisasi dengan organisasi tersebut. Dikarenakan terdapat keterikatan emosional maka akan muncul kecenderungan rasa saling membutuhkan antara organisasi dengan anggota organisasi di dalamnya. Sehingga individu yang menjadi anggota organisasi tersebut akan termotivasi untuk melindungi dan mencapai tujuan organisasi agar memperoleh kesejahteraan dirinya.

Jika dikaitkan dengan tindakan *whistleblowing* yaitu ketika seorang individu yang menjadi anggota organisasi memiliki komitmen terhadap organisasi, maka seseorang itu akan berusaha untuk menjaga organisasi tersebut. Ketika anggota organisasi tersebut mengetahui adanya indikasi atau telah terjadi kecurangan, maka akan melakukan tindakan *whistleblowing* dengan pertimbangan untuk menjaga organisasi dari kemungkinan kerugian yang akan dihadapi sebagai konsekuensinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Marliza (2018) menyatakan semakin tinggi komitmen yang dimiliki anggota organisasi, akan semakin tinggi rasa memiliki terhadap organisasi tempat bekerja, sehingga akan berusaha untuk menjaga organisasinya dari segala sesuatu yang akan berdampak pada kehancuran.

Penelitian yang dilakukan Basri *et. al.* (2020) dan Busra *et. al.* (2019) memberikan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tiara & Hendrawati (2022) dan Putri & Dwita (2022) memberikan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap niat tindakan

whistleblowing. Sehingga berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan yaitu sebagai berikut :

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat tindakan *whistleblowing*.

2.3.4 Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Tindakan *Whistleblowing*

Persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), yang dapat diartikan terkait dengan kemudahan serta kesulitan dalam individu tersebut ketika melakukan suatu perilaku. Dalam hal ini persepsi kontrol perilaku dapat dikaitkan dengan pengalaman yang telah dilakukan pada masa lalu, serta seperti apa halangan dan hambatan yang dihadapi dengan disertai antisipasinya. Penggunaan unsur *Theory of Planned Behavior* persepsi kontrol perilaku pada penelitian ini yaitu pada variabel X4 (Tingkat Keseriusan Kecurangan). Hal ini dikarenakan variabel tingkat keseriusan kecurangan dalam pelaksanaannya seorang individu yang menjadi bagian anggota organisasi atau karyawan yang mengamati adanya dugaan kecurangan memiliki kemungkinan yang cukup besar untuk melakukan *whistleblowing* jika kecurangan tersebut serius (Miceli & Near 1985).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Miceli & Near (1985) menyatakan anggota organisasi yang memperhatikan terdapat indikasi atau telah terjadi kecurangan akan cenderung melakukan tindakan *whistleblowing* apabila dinilai tindakan memiliki tingkat keseriusan cukup tinggi. Penilai setiap individu dalam suatu organisasi tentang apa yang dilihat dan ketahui akan berbeda. Faktor yang turut menentukan penilaian individu tersebut yaitu tingkat keseriusan kecurangan

yang tidak dapat dilepaskan dari jenis apa yang terjadi (Bagustianto & Nurkholis, 2015).

Untuk mengukur tingkat keseriusan kecurangan beberapa peneliti terdahulu menerapkan perspektif kuantitatif, seperti yang dilakukan Menk (2011) menggunakan konsep materialitas pada konteks akuntansi. Sehingga tingkat keseriusan kecurangan diukur dengan berlandaskan pada nilai kecurangan atau nilai kerugian yang ditimbulkan sebagai konsekuensi kecurangan tersebut. Pendekatan kuantitatif relatif mudah digunakan, karena merupakan pendekatan yang memiliki indikator jelas, terukur, dan mudah untuk diamati.

Berdasarkan penjelasan Dozier & Miceli (1985) menyatakan tindakan *whistleblowing* merupakan suatu bentuk perilaku prososial, hal ini karena melibatkan motif egois (egoistik) dan tidak mementingkan diri sendiri (altruistik), karena hal tersebut maka seorang anggota organisasi yang mengetahui bahwa terdapat indikasi atau tindakan kecurangan yang sudah terjadi, maka akan cenderung untuk melaporkan. Hal ini sebagai bentuk rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga ingin menjaga organisasi dari kerugian yang akan timbul sebagai konsekuensinya.

Tingkat keseriusan kecurangan dapat menjadi salah satu patokan bagi anggota organisasi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* hal ini disebabkan memiliki keterkaitan dengan kesejahteraan anggota organisasi baik individu pelapor maupun yang lainnya. Ketika seorang anggota organisasi mengetahui adanya indikasi atau telah terjadi kecurangan dengan tingkat keseriusan yang cukup tinggi maka akan semakin tinggi pula kecenderungan individu untuk melakukan tindakan

whistleblowing. Hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan, maka akan tinggi pula potensi kerugian yang akan berdampak pada organisasi, sehingga kerugian tersebut juga akan berpengaruh pada kesejahteraan anggota organisasi yang ada di dalamnya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat keseriusan kecurangan yang ada dalam organisasi, maka kerugian yang akan timbul potensinya juga tidak besar, sehingga anggota organisasi tidak terlalu mengkhawatirkan tindak kecurangan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Busra *et. al.* (2019) dan Saputra (2021) memberikan hasil bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat individu atau anggota organisasi dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Sedangkan penelitian yang dilakukan Alwi & Helmayunita (2020) dan Aliyah (2015) memberikan hasil bahwa tingkat keseriusan kecurangan tidak memberikan pengaruh terhadap niat individu atau anggota organisasi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Sehingga, berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H4 : Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat tindakan *whistleblowing*.

2.3.5 Pengaruh Religiusitas Terhadap Niat Tindakan *Whistleblowing*

Penggunaan unsur *Theory of Planned Behavior* persepsi kontrol perilaku dalam penelitian ini yaitu pada variabel X5 (Religiusitas). Persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), yang dapat diartikan terkait dengan kemudahan serta kesulitan dalam individu tersebut ketika melakukan suatu perilaku. Dengan adanya religiusitas maka seorang individu akan terbantu untuk mempertahankan

standar moral yang dimiliki oleh seseorang, serta membantu individu tersebut dalam mengambil keputusan yang etis, oleh sebab itu religiusitas dianggap sebagai suatu sifat manusia yang kompleks karena religiusitas memiliki pengaruh yang cukup signifikan (Winchester, 2008).

Religiusitas merupakan komitmen hubungan antara seorang individu terhadap agama atau kepercayaan yang diyakini, dan hal tersebut dapat dilihat dari aktivitas sehari-hari ataupun dalam bentuk perilaku individu terhadap kepercayaannya (Glock dan Stark, 1970). Agama dapat berpengaruh terhadap seorang individu dalam membangun kepercayaan pada aturan atau peraturan tertentu yang dapat digunakan untuk menjadi landasan dalam menentukan yang benar dan salah (Asamoah, 2016). Menurut Glock & Stark (1970) menjelaskan bahwa dimensi intelektual religiusitas berpengaruh terhadap seseorang dalam memberikan informasi dan rasa moralitas yang tercipta cukup tinggi, sehingga akan memengaruhi diri seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Seorang anggota organisasi dengan religiusitas tinggi akan lebih menonjolkan persepsi kontrol perilaku tinggi pula. Sehingga semakin tinggi religiusitas seseorang, akan berpengaruh terhadap persepsi kontrol perilaku seseorang ketika memutuskan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pada Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavioral/TPB*), religiusitas tergolong ke dalam persepsi kontrol perilaku, dimana merupakan keyakinan yang dimiliki oleh dirinya untuk mengontrol tingkah laku yang akan dilakukan dalam prosesnya (Khanifah dan Astuti, 2017). Dalam hal ini, terdapat kaitan antara *whistleblowing* dan persepsi kontrol perilaku, dimana besar kecilnya

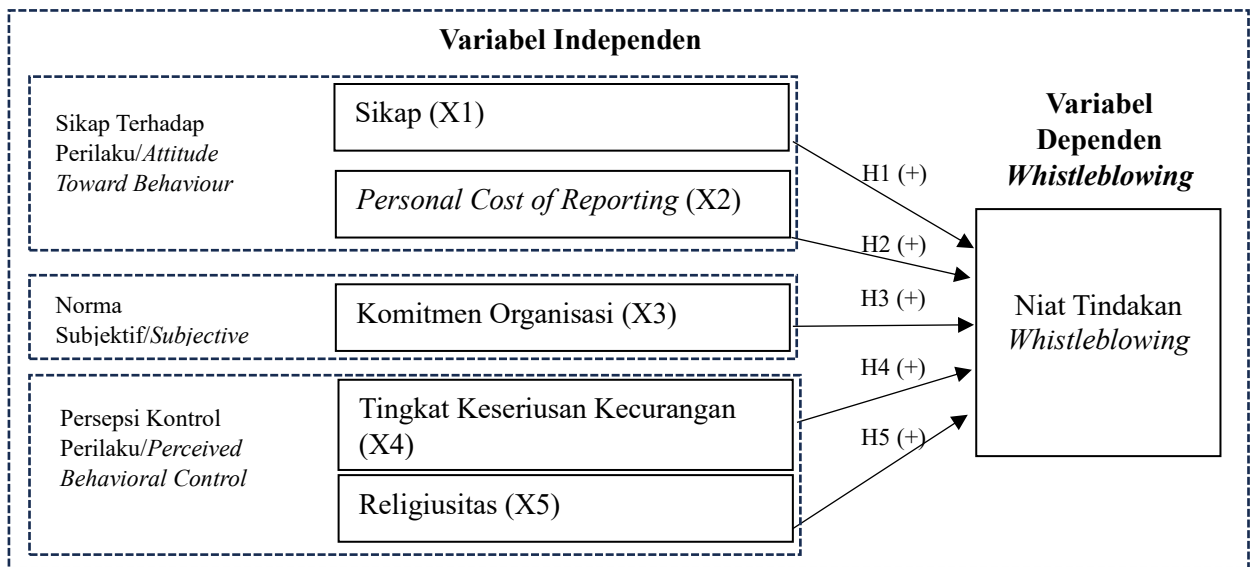
keyakinan seorang individu maupun anggota organisasi untuk dapat mengatasi akibat yang akan timbul dari tindakan *whistleblowing*, maka akan semakin tinggi pula kemungkinan niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Begitupun sebaliknya, apabila seorang individu atau anggota organisasi merasa dirinya tidak yakin dapat menghadapi resiko yang akan timbul sebagai dampak tindakan *whistleblowing* tersebut, dengan begitu akan semakin rendah pula kemungkinan seorang individu tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Penjelasan ini selaras dengan *Theory of Planned Behavioral (TPB)* di mana perilaku seseorang akan dipengaruhi oleh kepercayaan yang dimiliki dalam hal kemampuan untuk mengatasi permasalahan yang akan timbul sebagai resiko *whistleblowing*, atau dapat diketahui sebagai kontrol perilaku yang dirasakan (Ajzen, 1991).

Berdasarkan Asamoah (2016) dan Salsabilla (2023) memberikan hasil bahwa religiusitas berpengaruh terhadap niat tindakan *whistleblowing*. Sedangkan Dananjaya & Mawardi (2018) memberikan hasil penelitian bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Menurut penjelasan di atas, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H5 : Religiusitas Berpengaruh Positif Terhadap Niat Tindakan *Whistleblowing*.

2.4 Model Penelitian

Model penelitian dirangkai guna memudahkan untuk memahami terkait faktor-faktor yang memengaruhi niat individu dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Model penelitian tertera dalam Gambar 2.2 sebagai berikut :



Gambar 2.2 Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Dalam pelaksanaannya penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif memiliki keterkaitan dengan teknik survey berupa wawancara, kuisisioner, eksperimen, observasi, dan lain-lain. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui instrumen pernyataan kuisisioner. Data primer diperoleh dengan cara mengumpulkan hasil jawaban dari responden atas instrument pertanyaan yang telah disusun dengan sistematis dan terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari pegawai yang ada pada Dinas Induk Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Kuisisioner dibagikan secara *offline* kepada responden, dengan disertai petunjuk umum pengisian kuisisioner. Dan data yang ada pada kuisisioner meliputi sebagai berikut :

- a. Karakteristik responden meliputi jabatan dalam instansi, jenis kelamin, lama bekerja, usia, dan pendidikan terakhir.
- b. Tanggapan responden terkait dengan niat tindakan *whistleblowing*.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran (2011) populasi merupakan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau sesuatu hal yang ingin diinvestigasi oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai (ASN dan Non ASN) yang ada pada Dinas Induk Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan yang

dimaksud sampel yaitu bagian dari populasi yang terdiri dari beberapa bagian yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2011). Dalam penelitian ini, pemilihan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, yang merupakan teknik menentukan sampel dengan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dalam sampel penelitian ini yaitu :

- a. Pengalaman bekerja minimal 1 (satu) tahun, dengan begitu diharapkan responden mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai keadaan instansi Dinas Induk Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai (ASN dan Non ASN) yang ada pada Dinas Induk Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, di mana diperoleh sampel sejumlah 116 responden.

3.3 Metode Analisis Data

Penelitian ini bertujuan menguji hipotesis yang dirumuskan, sehingga dapat menjelaskan hubungan kausal antara variabel satu dengan yang lainnya melalui pengujian hipotesis. Lebih spesifik penelitian ini bertujuan menguji pengaruh sikap, *personal cost of reporting*, komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, dan religiusitas terhadap niat tindakan *whistleblowing*.

Dalam penelitian ini alat analisis data yang digunakan yaitu *software smart PLS*. *PLS* merupakan suatu pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan *SEM* berbasis kovarian yang menguji kausalitas atau teori sedangkan *PLS* lebih bersifat prediktif pada model (Ghozali dan Latan, 2015). Tujuan dari *PLS* adalah untuk mengembangkan suatu teori atau membangun teori dengan orientasi prediksi (Ghozali dan Latan, 2015). Dalam hal ini *PLS* dapat berfungsi untuk menjelaskan

apakah terdapat hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Selain itu *PLS* juga merupakan salah satu metode analisis data yang sangat kuat sebab bukan memperkirakan data arus melalui pengukuran skala tertentu serta jumlah sampel kecil.

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu niat tindakan *whistleblowing* (Y). Sedangkan untuk variabel independen dalam penelitian ini yaitu sikap (X1), *personal cost of reporting* (X2), komitmen organisasi (X3), tingkat keseriusan kecurangan (X4) dan religiusitas (X5). Variabel tersebut diukur dengan melalui indikator pernyataan yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya dan dituangkan ke dalam bentuk kuisioner. Menurut Kanning & Hill (2013) penggunaan skor interval bertujuan agar jawaban dari responden dapat diukur. Dalam hal ini skala interval merupakan suatu skala pengukuran di mana terdapat jarak satu tingkat, antara tingkat satu dengan yang lainnya sama (*equal unit scale*). Penelitian ini untuk mengukur jawaban dari responden menggunakan skala likert, guna menjabarkan variabel penelitian menjadi suatu indikator variabel. Skala likert bermanfaat menjadi ukuran sikap, pendapat, dan pandangan individu mengenai objek ataupun kejadian yang ada. Pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan interval 1-5, dengan rincian berikut :

- (1) Sangat Tidak Setuju (STS)
- (2) Tidak Setuju (TS)
- (3) Netral (N)

(4) Setuju (S)

(5) Sangat Setuju (SS)

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

3.4.2.1 Sikap (X1)

Sikap merupakan suatu bentuk *output* tanggapan seorang individu dalam merespons sesuatu. Sikap memiliki hubungan dengan *whistleblowing*, di mana seseorang anggota organisasi akan menunjukkan minatnya dalam melakukan tindakan *whistleblowing* ketika hal tersebut dipertimbangkan akan membawa keuntungan atau manfaat bagi dirinya dan anggota organisasi yang lain (Suryono dan Chariri, 2016). Sikap merupakan bagian dari *theory planned of behavior*. Dalam penelitian ini pengukuran variabel sikap dengan menggunakan item pertanyaan dalam bentuk kuisisioner yang telah dilakukan uji oleh peneliti sebelumnya, dan memberikan hasil uji yang valid dan reliabel. Untuk menguji pengaruh sikap terhadap niat tindakan *whistleblowing*, penelitian ini menggunakan indikator kuisisioner dari Suryono & Chariri (2016) dan Park & Blenkinsopp (2009), berikut merupakan instrument kuisisioner :

Tabel 3.1 Instrumen Kuisisioner Variabel Sikap

Variabel	Pertanyaan	Referensi
Sikap	Saya rasa melaporkan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) penting guna mengakhiri perilaku tidak etis pada instansi.	(Suryono dan Chariri, 2016)
	Saya percaya melaporkan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) bermanfaat dalam mencegah terjadinya pelanggaran	
	Saya percaya melaporkan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) adalah sikap menjunjung tinggi moral	

	Saya percaya melaporkan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) adalah praktik etika serta profesionalisme	
	Saya rasa melaporkan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) adalah cerminan sikap menjaga kepentingan umum	(Park & Blenkinsopp, 2009)
	Saya rasa melaporkan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) adalah kewajiban selaku pegawai	

3.4.2.2 *Personal Cost Of Reporting (X2)*

Menurut Schutlz *et. al.* (1993) *personal cost of reporting* merupakan pandang dari anggota organisasi berupa risiko pembalasan dendam, sanksi, atau pembalasan dari anggota organisasi lain sebagai dampak pelaporan tindak kecurangan, karena hal tersebut dapat mengurangi niat seorang anggota organisasi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. *Personal cost of reporting* menjadi salah satu alasan mengapa seseorang enggan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, karena meyakini bahwa tindakan *whistleblowing* tidak akan ditindaklanjuti, di samping itu akan mengalami pengucilan dan tidak mendapatkan perlindungan dari pihak manajemen, selain pengucilan juga akan mendapatkan risiko ancaman, khususnya jika tindak kecurangan dilakukan oleh pihak manajemen tingkat atas.

Dalam penelitian ini pengukuran variabel *personal cost of reporting* diukur dengan menggunakan item pertanyaan berupa kuisioner yang didasarkan pada Schutlz *et. al.* (1993) dengan item pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 3.2 Instrumen Kuisisioner Variabel *Personal Cost Of Reporting*

Variabel	Pertanyaan	Referensi
<i>Personal Cost Of Reporting</i>	Saya akan melaporkan kecurangan di lingkungan instansi tempat saya bekerja meskipun akan mendapat retaliasi	(Schutlz <i>et. al.</i> , 1993)
	Lebih besar peluang untuk mendapatkan ancaman bagi saya apabila ia tidak menyembunyikan identitasnya	
	Saya bersedia menyatakan komitmen untuk melakukan <i>whistleblowing</i> dan berpartisipasi aktif untuk ikut melaporkan bila menemukan adanya pelanggaran kecurangan	
	Saya akan mendeteksi kecurangan di Instansi saya bekerja meskipun yang melakukan adalah atasan saya	
	Saya lebih memilih gaji saya ditunda daripada saya harus turun jabatan atas tindakan <i>whistleblowing</i> saya	

3.4.2.3 Komitmen Organisasi (X3)

Komitmen organisasi adalah sebuah rasa memiliki seorang anggota organisasi pada organisasi atau instansi, dengan begitu muncul rasa ingin melindungi organisasi, dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Komitmen organisasi memiliki hubungan *whistleblowing*, di mana seseorang anggota organisasi yang memiliki komitmen akan cenderung melakukan tindakan *whistleblowing* dengan tujuan untuk melindungi organisasi dari segala dampak buruk kecurangan atau bahkan kerugian. Dalam penelitian ini variabel komitmen organisasi diukur dengan kuisisioner yang telah digunakan peneliti terdahulu (Meyer & Allen, 1997), dengan mengujikan lingkup komitmen afektif, komitmen *continue*, serta komitmen normatif dengan melalui uji reliabilitas dan validitas, dalam penelitian yang dilakukan pernyataan variabel niat *whistleblowing* memberikan hasil reliabel dan valid. Berikut ini pernyataan variabel komitmen organisasi :

Tabel 3.3 Instrumen Kuisioner Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Pertanyaan	Referensi
Komitmen Organisasi	Saya senantiasa mengupayakan yang terbaik bagi instansi	(Meyer dan Allen, 1997)
	Saya peduli terhadap keberlanjutan instansi	
	Saya bahagia dengan keputusan untuk bekerja di instansi saat ini daripada tempat lain	
	Saya rasa bertahan pada instansi saat ini adalah kebutuhan	
	Saya membanggakan instansi pada orang lain	
	Saya merasa rugi apabila meninggalkan instansi	
	Saya merasa setia kepada instansi	

3.4.2.4 Tingkat Keseriusan Kecurangan (X4)

Tingkat keseriusan kecurangan dapat diartikan sebagai seberapa serius permasalahan yang akan timbul sebagai akibat dari adanya tindak kecurangan tersebut. *Whistleblowing* memiliki kaitan dengan tingkat keseriusan kecurangan, di mana setiap individu akan cenderung melakukan tindakan *whistleblowing* ketika kecurangan tersebut bersifat serius.

Dalam penelitian instrumen item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tingkat keseriusan kecurangan menggunakan kuisioner yang pernah diteliti Bagustianto & Nurkholis (2018) dan Winardi (2013) dengan item pernyataan berikut ini :

Tabel 3.4 Instrumen Kuisioner Variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan

Variabel	Pertanyaan	Referensi
Tingkat Keseriusan Kecurangan	Saya akan melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh rekan kerja apabila jumlahnya cukup besar.	(Winardi, 2013); (Bagustianto dan Nurkholis, 2018)
	Saya akan melaporkan tindakan yang dilakukan rekan kerja yang mengatasnamakan instansi palsu, yang ditujukan untuk melakukan tindakan kecurangan.	
	Saya akan melaporkan rekan kerja yang melakukan pencurian uang Instansi.	
	Saya akan melaporkan rekan kerja yang telah melakukan penipuan kepada seseorang guna mendapatkan keuntungan pribadi	
	Saya akan melaporkan rekan kerja yang melakukan pencurian aset perusahaan, meskipun jumlahnya tidak material	

3.4.2.5 Religiusitas (X5)

Religiusitas memiliki hubungan keterkaitan terhadap sejumlah dampak positif, yaitu variabel kepribadian yang meliputi kecemasan, keyakinan irasional, depresi, kontrol diri, serta sifat kepribadian lain (Bergin *et. al.*, 1987). Dalam hal ini, agama yang telah ditanamkan pada seseorang terkhusus sejak anak-anak akan sangat berpengaruh pada kepribadian seseorang tersebut dalam melakukan kontrol terhadap tindakan ketika menghadapi semua keinginan serta adanya dorongan yang timbul. Kepercayaan seseorang terhadap agama akan berpengaruh terhadap cara bersikap, dan bertindak laku dalam diri seseorang (Darajat, 1978). Pada hal ini religiusitas memiliki hubungan dengan *Theory of Planned Behavior (TPB)* dimana religiusitas termasuk dalam persepsi kontrol atas perilaku.

Persepsi kontrol terhadap perilaku diartikan pandangan seseorang berkaitan dengan mudah atau sulitnya perilaku yang akan dilakukan. Seseorang yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi akan cenderung memiliki rasa kemampuan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (Ajzen, 2005). Pada penelitian ini, pengukuran variabel religiusitas dengan menggunakan item pertanyaan yang bersumber dari Worthington *et. al.* (2003) berikut merupakan instrumen kuisioner religiusitas :

Tabel 3.5 Instrumen Kuisioner Variabel Religiusitas

Variabel	Pertanyaan	Referensi
Religiusitas	Saya sering membaca buku maupun informasi mengenai keagamaan	(Worthington <i>et. al.</i> , 2003)
	Saya sering hadir atau terlibat dalam kegiatan keagamaan	
	Untuk saya agama memengaruhi seluruh hubungan saya di kehidupan, karena agama mampu mengontrol semua tindakan saya.	
	Untuk saya penting dalam memperdalam serta mengamalkan keyakinan pada kehidupan, misal mengamalkan ajaran tentang kejujuran dan melaporkan kemungkaran yang terjadi.	
	Untuk saya penting mengetahui informasi tentang kelompok religius pada lingkungan sekitar, karena dapat memengaruhi dalam mengambil keputusan, misalnya keputusan untuk melaporkan pelanggaran (<i>Whistleblowing</i>)	

3.4.2.6 Niat Tindakan *Whistleblowing* (Y)

Niat tindakan *whistleblowing* merupakan tindakan seseorang karena terdapat keseriusan kondisi berupa kecurangan sebagai bentuk tanggungjawab untuk mengungkapkan kecurangan dengan adanya kemungkinan buruk yang akan terjadi sebagai konsekuensi atas tindakan tersebut. Dalam penelitian ini variabel dependen niat tindakan *whistleblowing* diukur dengan menggunakan kuisioner yang telah diteliti oleh peneliti sebelumnya yaitu (Suryono dan Chariri, 2016). Item pertanyaan yang ada pada kuisioner telah diuji dan memberikan hasil uji reliabel serta valid. Berikut merupakan item pertanyaan kuisioner untuk variabel niat tindakan *whistleblowing* :

Tabel 3.6 Instrumen Kuisioner Variabel Niat Tindakan *Whistleblowing*

Variabel	Pertanyaan	Referensi
Niat <i>Whistleblowing</i>	Apabila saya tahu pelanggaran terjadi pada instansi, saya berminat melakukan laporan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>)	(Suryono & Chariri, 2016)
	Saya akan melaporkan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) karena saya yakin dengan begitu instansi dapat segera menindak permasalahan yang ada	
	Jika saya menemukan bukti kecurangan, saya tidak akan mengabaikan bukti kecurangan tersebut	
	Apabila saya tahu pelanggaran terjadi pada instansi, saya akan melakukan <i>whistleblowing</i> melalui internal instansi (<i>internal whistleblowing</i>)	
	Apabila internal <i>whistleblowing</i> tidak mendukung, saya akan melaporkan melalui media eksternal instansi (<i>media</i>)	
	Jika saya menemukan tindakan kecurangan, saya akan melaporkan kepada orang-orang yang dianggap tepat di tempat saya bekerja	

3.5 Model Pengukuran (*Outer Model*)

3.5.1 Uji Validitas Konvergen

Menurut Ghazali (2018) uji validitas berguna untuk menguji atau mengukur sah atau tidaknya suatu item-item yang ada pada indikator pernyataan dalam kuisioner. Suatu kuisioner dapat dikatakan valid jika mampu mewakili sesuatu yang akan diukur dan diungkap dalam item kuisioner tersebut. Dalam hal ini uji validitas konvergen diukur menggunakan nilai *loading factor* melalui hubungan yang ada pada *score* item indikator dan *score* konstraknya. Suatu nilai *loading factor* dianggap reliabel apabila mempunyai nilai korelasi di atas 0,70 (Ghozali dan Latan, 2015). Kemudian ketika mengukur validitas konvergen dilihat dari nilai *Average Variance Extraxted (AVE)*. Dalam hal ini nilai AVE sebaiknya memiliki nilai di atas atau lebih besar dari 0,50 (Ghozali dan Latan, 2015).

3.5.2 Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan berguna sebagai penguji validitas sebuah model penelitian. Uji ini dapat dilihat dari nilai *cross loading*, jika hubungan konstruk dan indikatornya lebih tinggi daripada hubungan indikator dengan konstraknya, sehingga hal ini mengungkapkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator atas blok, lebih baik daripada indikator blok lainnya (Ghozali dan Latan, 2015). Metode lain yang dapat digunakan untuk menilai validitas diskriminan yaitu dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* untuk setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya yang ada pada model (Ghozali dan Latan, 2015). Suatu model dapat mempunyai nilai validitas

diskriminan yang layak apabila nilai akar *AVE* pada setiap konstruknya lebih besar dibandingkan dengan hubungan antara konstruk dan konstruk yang lain.

3.5.3 Uji Reliabilitas

Berdasarkan Ghazali & Latan (2015) uji reliabilitas berguna dalam membuktikan akurasi, ketepatan, konsistensi instrument yang ada untuk mengukur konstruk. Dalam hal ini suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila mempunyai nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70 (Ghozali dan Latan, 2015).

3.6 Model Struktural (*Inner Model*)

3.6.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah diterimanya syarat yang ada pada *outer model*, lalu tahap selanjutnya yaitu evaluasi model struktural atau *inner model*. Evaluasi model struktural bisa diamati dengan memperhatikan nilai *R-square*. Di mana *R-square* berfungsi mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta *path coefficients* (Ghozali dan Latan, 2015). Adanya perubahan nilai *R-square* berguna dalam melihat pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Nilai *R-square* pada penelitian ini, jika sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah) (Ghozali dan Latan, 2015).

3.6.2 *Q-Square*

Q-square digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai dari observasi yang dihasilkan oleh model serta perkiraan parameternya. Nilai *Q-square* > 0 maka menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki *predictive relevance*, begitupun sebaliknya jika nilai *Q-square* < 0 menunjukkan bahwa model yang digunakan kurang memiliki *predictive relevance*. Nilai *Q-square* 0,03; 0,25; 0,43

dapat disimpulkan bahwa nilai *predictive relevance* lemah, moderate, dan kuat (Ghozali & Latan 2014). Uji *Q-square predictive relevance* digunakan untuk mengevaluasi model *PLS*, dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2) \dots \dots \dots (1)$$

Dimana $R_1^2, R_2^2, \dots, R_p^2$ merupakan *R-Square* variabel endogen.

3.6.3 Uji Goodness of Fit (GoF)

Dalam pengujian *goodness of fit (GoF)* dapat dilihat seberapa baik model yang digunakan secara matematis untuk memproses matriks kovarians yang diamati antar unit indikator yaitu kesamaan matriks kovarians yang diamati dan diprediksi. Nilai *GoF index* dapat diperoleh dari *average communalities* kemudian dikalikan dengan R^2 model. Nilai *GoF* terbentang antara 0 sampai dengan 1, dengan rekomendasi nilai *communality* 0,50 dan R^2 dengan interpretasi nilai sebesar 0,10 *GoF* kecil; 0,25 *GoF* sedang; dan 0,36 *GoF* besar (Ghozali dan Latan, 2015).

3.6.4 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis tersebut diterima atau ditolak, bisa melalui pengamatan pada nilai signifikansi *p-value* yang ada (Ghozali dan Latan, 2015). Estimasi pengukuran dan standar eror didasarkan pada observasi empiris dalam metode *bootstrapping*, bukan lagi menggunakan asumsi statistik. Dalam penelitian ini, suatu hipotesis diterima apabila nilai signifikansi *p-value* < 0,05 atau *p-value* < 0,01, dan suatu hipotesis akan ditolak apabila nilai signifikansi *p-value* > 0,05 (Ghozali dan Latan, 2015).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Dalam analisis deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan tanggapan responden terhadap item-item pernyataan yang ada pada kuisisioner. Dalam penelitian ini, responden yaitu seluruh pegawai ASN dan Non ASN yang bekerja pada lingkup Dinas Induk Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode pengambilan data yang dilakukan yaitu melalui pemberian kuisisioner secara langsung kepada responden. Proses pengambilan data berlangsung pada bulan Januari 2024. Dalam penelitian ini, kuisisioner yang disebar terdapat 120 kuisisioner, akan tetapi kuisisioner yang kembali terdapat sebanyak 116 kuisisioner. Berikut penjelasan secara ringkas terkait pendistribusian kuisisioner :

Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Kuisisioner yang disebar	120	100%
Kuisisioner yang tidak kembali	4	3,3%
Kuisisioner yang memenuhi syarat	116	96,7%

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah kuisisioner yang disebar sebanyak 120 kuisisioner, dengan jumlah kuisisioner yang kembali sebanyak 116 kuisisioner, dan sebanyak 4 kuisisioner tidak kembali. Dalam hal ini semua kuisisioner yang kembali memenuhi syarat karena memiliki pengalaman bekerja minimal 1 tahun, sehingga sebanyak 116 kuisisioner tersebut dapat dianalisis.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan suatu gambaran umum data mengenai responden dalam penelitian ini yang meliputi, jenis kelamin, lama masa kerja, usia, dan pendidikan terakhir. Berikut merupakan gambaran umum responden yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	55	47%
Perempuan	61	53%
Total	116	100%

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.2 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki terdapat 55 responden dengan persentase 47%, dan jumlah responden perempuan sebanyak 61 dengan persentase 53% dengan total keseluruhan responden sebanyak 116 responden.

Kemudian di bawah ini merupakan karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja di Dinas Induk Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1 – 5 Tahun	44	38%
6 – 10 Tahun	32	28%
>10 Tahun	40	34%
Total	116	100%

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas mengenai karakteristik responden pada Dinas Induk Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan lama masa kerja, dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1 – 5 tahun terdapat

sejumlah 44 responden dengan persentase 38%, kemudian responden dengan masa kerja 6 – 10 tahun terdapat sejumlah 32 responden dengan persentase 28%, dan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun terdapat sejumlah 40 responden dengan persentase 34% dan total keseluruhan responden sebanyak 116 responden.

Selanjutnya berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan usia di Dinas Induk Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
20 – 35 Tahun	48	41%
36 – 50 Tahun	50	43%
>50 Tahun	18	16%
Total	116	100%

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.4 di atas mengenai karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa responden di Dinas Induk Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan rentang usia 20 – 35 Tahun terdapat 48 responden dengan persentase 41%, kemudian responden dengan rentang usia 36 – 50 Tahun terdapat 50 responden dengan persentase sebesar 43%, dan responden dengan rentang usia lebih dari 50 Tahun terdapat 18 responden dengan persentase 16%, dan total keseluruhan responden sebanyak 116 responden.

Kemudian berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir di Dinas Induk Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta :

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

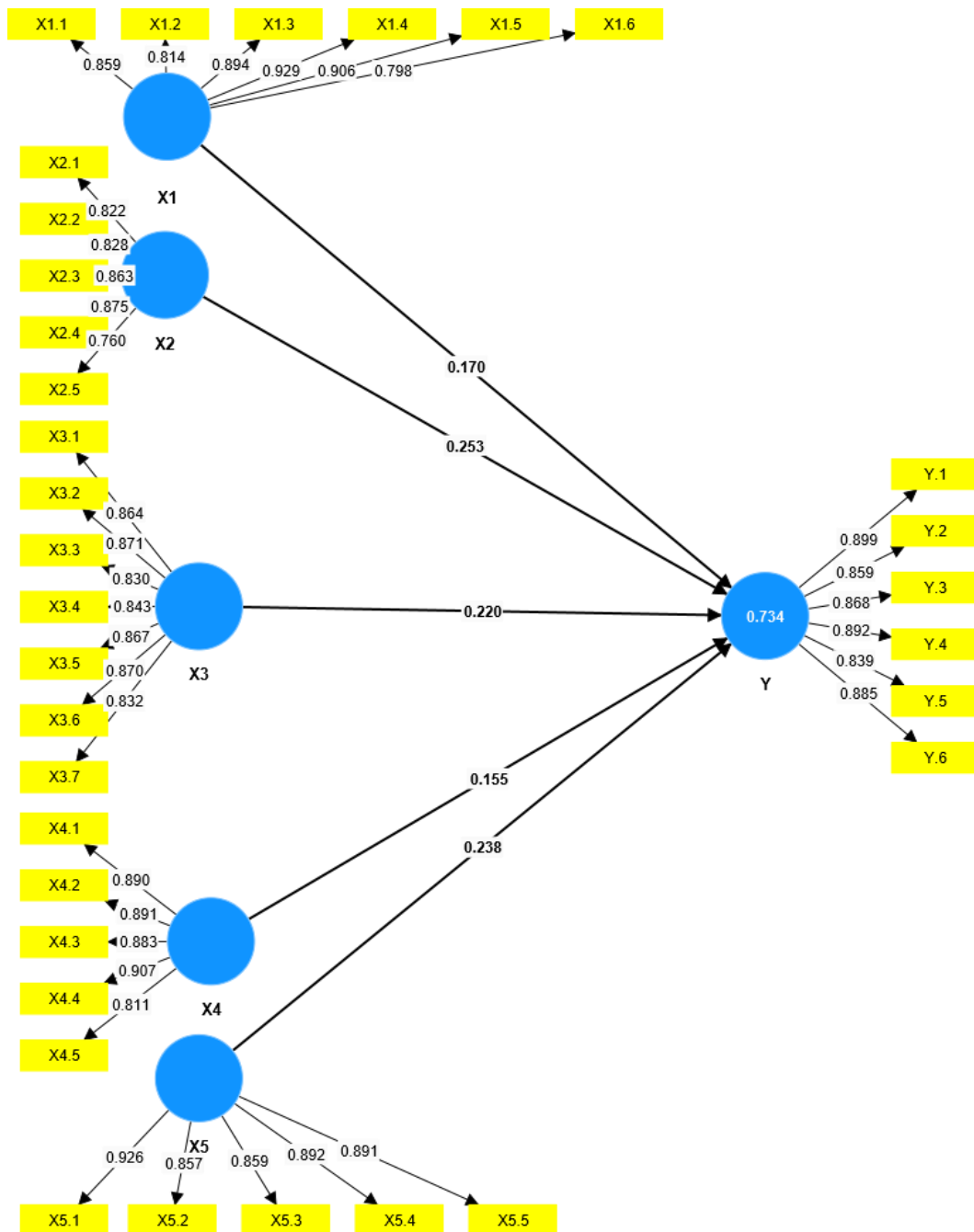
Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/Sederajat	34	29%
D3	13	11%
S1	62	54%
S2	7	6%
Total	116	100%

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir di Dinas Induk Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta maka dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 34 responden dengan persentase 29%, kemudian responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 13 orang dengan persentase 11%, selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 61 responden dengan persentase 54%, dan responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 7 responden dengan persentase 6%, serta total keseluruhan responden sebanyak 116 responden.

4.3 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Menurut Ghozali & Latan (2015) untuk mengetahui validitas dan reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan analisis model pengukuran *outer model*. Evaluasi pengukuran terhadap model indikator dengan melalui (1) *convergent validity*; (2) *discriminant validity* ; dan (3) uji reliabilitas.



Gambar 4.1 Hasil Olah *PLS Algorithm*

4.3.1 Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Pada penelitian ini uji validitas konvergen (*convergent validity*) dinilai melalui nilai *loading factor* dengan memperhatikan korelasi antara *score* item indikator dengan *score* konstruknya. Menurut Ghazali & Latan (2015) nilai suatu *loading factor* dianggap *reliable* jika memiliki nilai korelasi lebih dari 0.70.

Tabel 4.6 Nilai *Loading Factor*

Variabel	Kode	Nilai <i>Loading Factor</i>
Sikap (X1)	X1.1	0,859
	X1.2	0,814
	X1.3	0,894
	X1.4	0,929
	X1.5	0,906
	X1.6	0,798
<i>Personal Cost of Reporting</i> (X2)	X2.1	0,822
	X2.2	0,828
	X2.3	0,863
	X2.4	0,875
	X2.5	0,760
Komitmen Organisasi (X4)	X3.1	0,864
	X3.2	0,871
	X3.3	0,830
	X3.4	0,843
	X3.5	0,867
	X3.6	0,870
	X3.7	0,832
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X4)	X4.1	0,890
	X4.2	0,891
	X4.3	0,833
	X4.4	0,907
	X4.5	0,811
Religiusitas (X5)	X5.1	0,926
	X5.2	0,857
	X5.3	0,859
	X5.4	0,892
	X5.5	0,891

Niat Tindakan <i>Whistleblowing</i> (Y)	Y1	0,899
	Y2	0,859
	Y3	0,868
	Y4	0,892
	Y5	0,839
	Y6	0,885

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis Tabel 4.6, diketahui seluruh item pernyataan kuisioner memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,70. Pada variabel sikap (X1) terdapat 6 item pernyataan kuisioner dan mempunyai nilai *loading factor* antara 0,798 – 0,929; kemudian variabel *personal cost of reporting* (X2) terdiri dari 5 pernyataan, mempunyai nilai *loading factor* antara 0,760 – 0,875; variabel komitmen organisasi (X3) dengan 7 item pernyataan mempunyai nilai *loading factor* antara 0,830 – 0,871; variabel tingkat keseriusan kecurangan (X4) dengan 5 item pernyataan mempunyai nilai *loading factor* antara 0,811 – 0,907; variabel religiusitas (X5) dengan 5 item pernyataan mempunyai nilai *loading factor* antara 0,857 – 0,926; dan variabel niat tindakan *whistleblowing* (Y) dengan 6 item pernyataan mempunyai nilai *loading factor* antara 0,839 – 0,899. Sehingga dapat diketahui bahwa seluruh indikator pernyataan pada penelitian ini mempunyai nilai *loading factor* lebih dari 0,70.

Untuk menguji validitas konvergen selanjutnya dapat dilihat dari ukuran nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Menurut Ghazali & Latan (2015) untuk memenuhi uji validitas konvergen, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* harus memiliki nilai lebih besar dari 0,50. Berikut merupakan nilai *AVE* dalam penelitian ini :

Tabel 4.7 Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Sikap (X1)	0,754
<i>Personal Cost of Reporting</i> (X2)	0,690
Komitmen Organisasi (X3)	0,729
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X4)	0,769
Religiusitas (X5)	0,784
Niat Tindakan <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,764

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis Tabel 4.7, diketahui nilai *AVE* untuk variabel sikap (X1) yaitu senilai 0,754; variabel *personal cost of reporting* (X2) senilai 0,690; variabel komitmen organisasi (X3) senilai 0,729; variabel tingkat keseriusan kecurangan (X4) senilai 0,769; variabel religiusitas (X5) senilai 0,784; serta variabel niat tindakan *whistleblowing* (Y) senilai 0,764. Berdasarkan nilai *AVE* untuk masing-masing variabel tersebut, diketahui telah memenuhi batas minimal *AVE* yang telah disyaratkan oleh Ghozali & Latan (2015). Karena nilai *AVE* seluruh variabel telah melebihi 0,50 maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah memenuhi uji validitas konvergen (*validity convergent*).

4.3.2 Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan bertujuan menguji validitas sebuah model yang ada dalam penelitian. Jika hubungan konstruk dan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi indikator dengan konstraknya, sehingga dapat diketahui konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik daripada indikator pada blok yang lain (Ghozali dan Latan, 2015).

Tabel 4.8 Nilai *Cross Loading*

Kode Item Pernyataan	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1.1	0,859	0,510	0,532	0,528	0,526	0,633
X1.2	0,814	0,384	0,490	0,459	0,498	0,454
X1.3	0,894	0,415	0,539	0,462	0,576	0,588
X1.4	0,929	0,400	0,502	0,463	0,554	0,582
X1.5	0,906	0,434	0,551	0,532	0,561	0,623
X1.6	0,798	0,478	0,580	0,504	0,630	0,600
X2.1	0,382	0,822	0,517	0,484	0,469	0,596
X2.2	0,397	0,828	0,484	0,444	0,411	0,554
X2.3	0,528	0,863	0,569	0,615	0,476	0,656
X2.4	0,447	0,875	0,515	0,563	0,479	0,586
X2.5	0,323	0,760	0,476	0,410	0,327	0,470
X3.1	0,519	0,563	0,864	0,555	0,482	0,620
X3.2	0,602	0,567	0,871	0,545	0,526	0,697
X3.3	0,463	0,471	0,830	0,466	0,547	0,606
X3.4	0,545	0,489	0,843	0,592	0,596	0,628
X3.5	0,516	0,481	0,867	0,593	0,674	0,624
X3.6	0,504	0,562	0,870	0,595	0,625	0,672
X3.7	0,520	0,562	0,832	0,553	0,540	0,563
X4.1	0,415	0,548	0,531	0,890	0,557	0,567
X4.2	0,519	0,512	0,587	0,891	0,535	0,612
X4.3	0,520	0,592	0,605	0,883	0,599	0,632
X4.4	0,572	0,569	0,610	0,907	0,615	0,698
X4.5	0,447	0,454	0,518	0,811	0,448	0,542
X5.1	0,516	0,516	0,602	0,586	0,926	0,675
X5.2	0,548	0,537	0,586	0,572	0,857	0,626
X5.3	0,611	0,347	0,517	0,493	0,859	0,593
X5.4	0,593	0,393	0,560	0,514	0,892	0,617
X5.5	0,591	0,520	0,679	0,621	0,891	0,692
Y.1	0,636	0,594	0,677	0,665	0,656	0,899
Y.2	0,602	0,530	0,627	0,523	0,602	0,859
Y.3	0,590	0,582	0,653	0,624	0,643	0,868
Y.4	0,589	0,603	0,649	0,634	0,668	0,892
Y.5	0,457	0,666	0,632	0,604	0,597	0,839
Y.6	0,656	0,666	0,644	0,615	0,633	0,885

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan analisis Tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa setiap blok indikator pernyataan memiliki nilai *cross loading* yang lebih tinggi untuk setiap

variabel laten yang diukur dengan indikator untuk variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai *cross loading* antara item pertanyaan variabel sikap (X1), *personal cost of reporting* (X2), komitmen organisasi (X3), tingkat keseriusan kecurangan (X4), religiusitas (X5), dan niat tindakan *whistleblowing* (Y) tidak terdapat korelasi item pernyataan yang nilainya melebihi dengan kondisi item pernyataan antara item pernyataan itu sendiri.

Selain itu metode yang dapat digunakan untuk menguji validitas diskriminan (*discriminant validity*) yaitu dengan membandingkan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap konstruk dengan korelasi konstruk dengan konstruk lainnya dalam model suatu penelitian. Menurut Ghazali & Latan (2015) suatu model dikatakan memenuhi validitas diskriminan (*discriminant validity*) apabila nilai akar dari *AVE* pada setiap konstruknya memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan korelasi antara konstruk dan konstruk lain.

Tabel 4.9 Nilai Korelasi Antar Variabel

Variabel	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1	0,868*					
X2	0,507	0,831*				
X3	0,615	0,619	0,854*			
X4	0,568	0,612	0,653	0,877*		
X5	0,644	0,526	0,668	0,632	0,886*	
Y	0,674	0,695	0,741	0,700	0,725	0,874*

Sumber : Data Diolah (2024)

*Akar *AVE*

Tabel 4.10 Nilai *AVE* dan Akar *AVE*

Variabel	<i>AVE</i>	Akar <i>AVE</i>
Sikap (X1)	0,754	0,868
<i>Personal Cost of Reporting</i> (X2)	0,690	0,831
Komitmen Organisasi (X3)	0,729	0,854
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X4)	0,769	0,877
Religiusitas (X5)	0,784	0,886
Niat Tindakan <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,764	0,874

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.9 dan Tabel 4.10, mampu diketahui nilai akar *AVE* lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar konstruk. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) terpenuhi, hal ini dikarenakan nilai akar *AVE* lebih besar dibandingkan korelasi antara konstruk satu dengan konstruk lain dalam model penelitian ini.

4.3.3 Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui dan membuktikan tingkat akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu instrumen penelitian dalam mengukur konstruk, maka dilakukan uji reliabilitas. Menurut Ghazali & Latan (2015) suatu konstruk penelitian akan dinyatakan reliabel apabila nilai dari *composite reliability* lebih besar dari 0,70.

Tabel 4.11 Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Sikap (X1)	0,934	0,948	Reliabel
<i>Personal Cost of Reporting</i> (X2)	0,887	0,917	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,938	0,950	Reliabel
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X4)	0,925	0,943	Reliabel
Religiusitas (X5)	0,931	0,948	Reliabel
Niat Tindakan <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,938	0,951	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2024)

Mengacu pada analisis Tabel 4.11 di atas bisa diketahui nilai *cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability* seluruh konstruk dalam penelitian ini sangat baik yaitu lebih dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan adalah valid dan reliabel, maupun akurat serta konsisten dengan begitu bisa dilakukan uji model struktural selanjutnya.

4.4 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Sebelum melakukan evaluasi model struktural (*inner model*) dalam suatu penelitian, persyaratan *outer model* harus terpenuhi atau diterima terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, uji dalam *outer model* telah diterima dan terpenuhi sehingga dapat dilanjutkan ke tahap evaluasi model struktural (*inner model*).

4.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali & Latan (2015) dalam model struktural untuk melihat dan menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan *path coefficients* adalah dengan melihat nilai *R-square*. Seberapa besar perubahan nilai *R-square* berguna untuk melihat pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap suatu variabel laten dependen. Penelitian ini menggunakan Ghazali & Latan (2015) dengan nilai *R-square* sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah).

Tabel 4.12 Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Niat Tindakan <i>Whistleblowing</i>	0,734

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan analisis Tabel 4.12, bisa diketahui nilai *R-Square* variabel dependen Niat Tindakan *Whistleblowing* pada penelitian ini senilai 0,734. Dengan

begitu menunjukkan bahwa variabel independen Sikap (X1), *Personal Cost Of Reporting* (X2), Komitmen Organisasi (X3), Tingkat Keseriusan Kecurangan (X4), dan Religiusitas (X5) memengaruhi variabel dependen Niat Tindakan *Whistleblowing* (Y) sebesar 73,4%. Dan sisanya 26,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4.4.2 *Q-square*

Uji *Q-square* digunakan untuk mengukur seberapa baik suatu nilai dari observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Suatu model dikatakan memiliki nilai *predictive relevance* yang relevan jika nilai *Q-square* lebih tinggi dari 0 (nol). Nilai *Q-square* memiliki besaran rentang nilai $0 < Q^2 < 1$, model tersebut akan semakin baik jika mendekati nilai 1. Berikut merupakan perhitungan *Q-Square* :

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,7341^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,5387) \\
 &= 1 - 0,4613 \\
 &= 0,5387
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan *Q-square*, dapat diketahui nilai *Q-square* yaitu 0,5387 yang berarti bahwa 50,87% variabel independen dalam penelitian ini layak untuk menjelaskan variabel dependen yaitu niat dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

4.4.3 Uji Goodness of Fit (GoF)

Uji goodness of fit (GoF) dihitung dari akar kuadrat rata-rata nilai *AVE* dan nilai dari *Adjusted R-Square*. Pada tabel berikut merupakan nilai *AVE* dan *Adjusted R-Square*.

Tabel 4.13 Nilai *Adjusted R Square* dan Akar *AVE*

Variabel	<i>Adjusted R-Square</i>	<i>AVE</i>
Sikap (X1)		0,754
<i>Personal Cost of Reporting</i> (X2)		0,690
Komitmen Organisasi (X3)		0,729
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X4)		0,769
Religiusitas (X5)		0,784
Niat Tindakan <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,722	0,764
Average	0,722	0,748

Sumber : Data Diolah (2024)

Dengan perhitungan GoF sebagai berikut :

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{AVE} \times R^2}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,748 \times 0,722}$$

$$\text{GoF} = 0,735$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai *GoF* pada penelitian ini sebesar 0,735. Nilai tersebut lebih tinggi dari 0,36 sehingga model dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan data empiris yang ada. Sehingga semakin tinggi nilai *GoF* yang dimiliki, maka akan semakin baik untuk diteliti atau dapat dikatakan bahwa sesuai dengan data penelitian yang tersedia dan uji hipotesis.

4.4.4 Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis penelitian bertujuan menguji suatu hipotesis yang telah dirumuskan diterima atau ditolak, hal ini melalui pengamatan pada nilai dari signifikansi *p-value*. Dalam penelitian ini, estimasi pengukuran dan standar error berdasarkan observasi empiris dengan metode *bootstrapping*. Dalam penelitian ini, suatu hipotesis diterima apabila nilai signifikansi *p-value* $< 0,05$ atau *p-value* $< 0,01$, dan suatu hipotesis akan ditolak apabila nilai signifikansi *p-value* $> 0,05$ (Ghozali dan Latan, 2015). Kemudian untuk melihat arah dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dalam penelitian ini didasarkan pada *original sample*. Jika nilai *original sample* menunjukkan positif maka arahnya positif, sedangkan jika nilai *original sample* negatif, maka arahnya negatif. Berikut merupakan nilai signifikansi *p-value* dan *original sample* :

Tabel 4.14 Nilai Koefisien Jalur Pada Pengujian Struktural

Konstruk	<i>Original Sample (O)</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
Sikap (X1) -> Niat Tindakan <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,170	0,014**	Didukung
<i>Personal Cost of Reporting</i> (X2) -> Niat Tindakan <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,253	0,000*	Didukung
Komitmen Organisasi (X3) -> Niat Tindakan <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,220	0,002*	Didukung
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X4) -> Niat Tindakan <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,155	0,034**	Didukung
Religiusitas (X5) -> Niat Tindakan <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,238	0,001*	Didukung

Keterangan: *Tingkat signifikansi 1%; **Tingkat signifikansi 5%

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil Tabel 4.14, diketahui arah hubungan variabel yang diteliti dengan memperhatikan nilai *original sample*. Kemudian guna mengetahui tingkat signifikansi pengaruh hubungan antarvariabel bisa diamati dari nilai *p-value* hasil penelitian. Penelitian ini menerapkan signifikansi pada level 1% dan 5% (*one tailed*). Menurut Ghozali & Latan (2015) dengan tingkat signifikansi 99% jika nilai $p\text{-value} < 0,01$ maka hasil penelitian dikatakan signifikan. Sedangkan tingkat signifikansi 95%, jika nilai $p\text{-value} < 0,05$ dan hasil penelitian adalah signifikan.

Variabel sikap memiliki nilai *original sample* positif sebesar 0,170 dan nilai *p-value* senilai 0,014. Nilai *original sample* positif yang senilai 0,170 menggambarkan arah hubungan antara sikap terhadap niat tindakan *whistleblowing* adalah positif. Kemudian nilai *p-value* senilai 0,014 atau $< 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Dengan begitu hipotesis pertama terdapat pengaruh sikap terhadap niat tindakan *whistleblowing* **didukung**.

Variabel *personal cost of reporting* mempunyai nilai *original sample* positif sebesar 0,253 dan nilai *p-value* senilai 0,000. Nilai *original sample* positif senilai 0,253 menggambarkan arah hubungan antara *personal cost of reporting* terhadap niat tindakan *whistleblowing* adalah positif. Kemudian nilai *p-value* senilai 0,000 atau $< 0,01$ menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Dengan begitu hipotesis kedua terdapat pengaruh *personal cost of reporting* terhadap niat tindakan *whistleblowing* **didukung**.

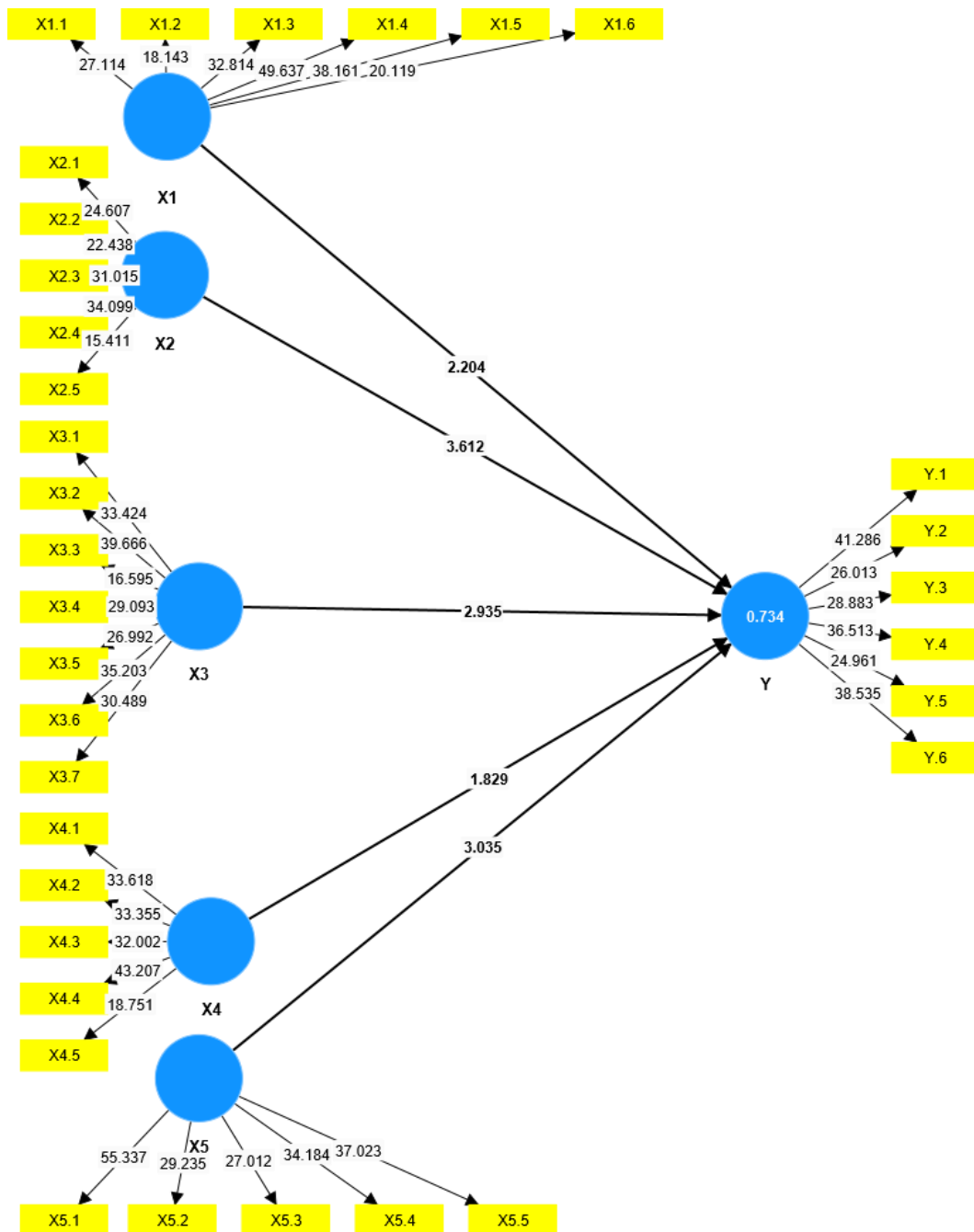
Variabel komitmen organisasi mempunyai nilai *original sample* positif senilai 0,220 dengan nilai *p-value* senilai 0,002. Nilai *original sample* positif senilai 0,220 menunjukkan arah hubungan antara komitmen organisasi terhadap niat tindakan

whistleblowing adalah positif. Kemudian nilai *p-value* senilai 0,002 atau $< 0,01$ menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Dengan begitu hipotesis ketiga terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap niat tindakan *whistleblowing* **didukung**.

Variabel tingkat keseriusan kecurangan mempunyai nilai *original sample* positif senilai 0,155 dan *p-value* senilai 0,034. Nilai *original sample* positif senilai 0,155 menunjukkan arah hubungan antara tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat tindakan *whistleblowing* adalah positif. Kemudian nilai *p-value* senilai 0,034 atau $< 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima. Dengan begitu hipotesis keempat terdapat pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat tindakan *whistleblowing* **didukung**.

Variabel religiusitas mempunyai nilai *original sample* positif senilai 0,238 dan *p-value* senilai 0,001. Nilai *original sample* positif senilai 0,238 menunjukkan arah hubungan antara religiusitas terhadap niat tindakan *whistleblowing* adalah positif. Kemudian nilai *p-value* senilai 0,001 atau $< 0,01$ menunjukkan bahwa hipotesis kelima diterima. Dengan begitu hipotesis kelima terdapat pengaruh religiusitas terhadap niat tindakan *whistleblowing* **didukung**.

Kemudian, Gambar 4.2 berikut ini adalah hasil analisis *bootstrapping* :



Gambar 4.2 Hasil Analisis *Bootstrapping*

4.4.5 Analisis Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini memakai *inner model*, yang bertujuan menguji pengaruh hubungan variabel sikap, *personal cost of reporting*, komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan dan religiusitas terhadap niat tindakan *whistleblowing*. Di bawah ini penjabaran atas hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan :

4.4.5.1 Sikap Berpengaruh Positif terhadap Niat Tindakan *Whistleblowing*

Sikap merupakan suatu bentuk *output* tanggapan seseorang individu dalam merespons segala sesuatu. Dalam hal ini merupakan respon seorang individu terhadap sebuah kecurangan yang mampu, didengar, dirasakan dengan panca indera yang dimilikinya, kemudian menimbulkan suatu respon baik itu penerimaan ataupun penolakan. Seperti apa sikap yang ditunjukkan oleh seorang individu akan sangat bergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi. Selain itu seorang individu juga akan mempertimbangan manfaat atau keuntungan yang akan diterima ketika melakukan sikap tertentu, baik untuk dirinya sendiri ataupun untuk organisasi.

Berdasarkan hasil *path coefficients* untuk variabel sikap terhadap variabel niat tindakan *whistleblowing* diperoleh nilai koefisien senilai 0,170, dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif antara sikap terhadap niat tindakan *whistleblowing*. Semakin besar sikap maka akan semakin besar pula niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Variabel sikap memiliki nilai *p-value* senilai 0,014 atau $< 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian ini selaras dengan hipotesis yang dirumuskan, sehingga dapat diketahui bahwa anggota organisasi memberikan sikap yang besar terhadap suatu kecurangan yang terjadi, salah satunya dengan memberikan respon penolakan terhadap kecurangan tersebut. Besar atau kecilnya sikap yang diberikan oleh individu terhadap suatu kecurangan, dipengaruhi oleh seberapa besar evaluasi seseorang terhadap menguntungkan atau tidak menguntungkannya tindakan tersebut. Respon seseorang berupa penolakan terhadap kecurangan tersebut akan meningkatkan niat seorang individu dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Sikap berpengaruh terhadap niat tindakan *whistleblowing*, hal ini dikarenakan seberapa besar respon seseorang berupa sikap untuk menerima atau menolak terhadap suatu kecurangan akan sangat berpengaruh terhadap niat untuk melaksanakan tindakan *whistleblowing*. Begitupula sebaliknya, ketika sikap seseorang dalam merespon suatu kecurangan rendah, maka akan semakin rendah pula niat seseorang untuk bertindak *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini menegaskan teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*), sikap pada penelitian ini merupakan sikap individu terhadap suatu objek yang akan membentuk perilaku individu terhadap objek tersebut. Selain itu sikap didefinisikan sebagai derajat seseorang untuk mengevaluasi serta menilai suatu hal dengan mempertimbangkan menguntungkan dan tidak menguntungkannya tindakan tersebut (Ajzen, 1991). Dengan demikian Dinas Induk Dinas Sosial DIY dapat memberikan peningkatan pengetahuan pegawai tentang hal-hal yang bersifat penting dan harus dilaporkan baik melalui forum atau secara personal, hal ini menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi seseorang dalam bersikap.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Parianti *et. al.*, (2016) bahwa sikap ke arah perilaku berpengaruh positif pada minat mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Safira & Ilmi (2020) bahwa sikap berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Salsabilla (2023) yang memberikan hasil bahwa sikap berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Alwi & Helmayunita (2020) yang memberikan hasil bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*.

4.4.5.2 *Personal Cost Of Reporting* Berpengaruh Positif terhadap Niat Tindakan *Whistleblowing*

Personal cost of reporting merupakan suatu penilaian anggota suatu organisasi terhadap kemungkinan risiko pembalasan dendam yang akan mereka terima atas tindakan *whistleblowing* yang mereka lakukan dari pihak yang dilaporkan atas suatu tindak kecurangan atau indikasi adanya tindak kecurangan (Schutlz *et. al.*, 1993). Hal ini akan menjadi pertimbangan bagi *whistleblower* untuk menentukan apakah mereka akan melakukan pelaporan kecurangan atau tidak, sehingga secara tidak langsung akan berpengaruh pada niat tindakan *whistleblowing*.

Hasil *path coefficients* untuk variabel *personal cost of reporting* terhadap variabel niat tindakan *whistleblowing* memiliki nilai koefisien sebesar 0,253, sehingga dapat diketahui bahwa *personal cost of reporting* berpengaruh positif terhadap niat tindakan *whistleblowing*. Semakin besar *personal cost of reporting*,

maka akan semakin besar niat tindakan *whistleblowing*. Kemudian dalam penelitian ini nilai *p-value* variabel *personal cost of reporting* yaitu sebesar 0,000 atau $< 0,01$ yang memberikan arti terdapat pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan yaitu *personal cost of reporting* berpengaruh positif terhadap niat tindakan *whistleblowing*. Dalam penelitian ini, responden sadar akan risiko yang akan diterima ketika melakukan tindakan *whistleblowing*. Akan tetapi jika dilihat dari jawaban responden akan cenderung memilih berperan aktif dan melaporkan apabila terdapat kecurangan, dalam upaya pengungkapan kecurangan melalui tindakan *whistleblowing*. Dengan demikian Dinas Induk Dinas Sosial DIY dapat meningkatkan pemberian fasilitas jaminan kerahasiaan bagi *whistleblower* sehingga akan merasa terlindungi dan aman ketika melaporkan suatu kecurangan yang diduga terjadi atau justru telah terjadi.

Menjadi seorang *whistleblower* bukanlah hal yang mudah, terlebih ketika mereka mempertimbangkan risiko pembalasan dendam yang tidak hanya berimbas pada dirinya tetapi juga dapat berdampak pada keluarganya jika melakukan tindakan *whistleblowing*. Seorang *whistleblower* memiliki banyak pertimbangan sebelum melakukan tindakan *whistleblowing* terhadap risiko yang akan didapatkan baik dari manajemen, atasan, maupun rekan kerja. Akan tetapi dalam penelitian ini banyak mayoritas responden memilih untuk tetap melakukan tindakan *whistleblowing* dengan mempertimbangkan risiko yang ada. Hal ini menegaskan teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) bahwa sikap pada penelitian ini *personal cost of reporting* merupakan suatu kondisi seseorang untuk merespons

suatu objek atau perilaku dengan menilai baik atau buruknya suatu tindakan yang akan dilakukan, dan akan menjadi suatu *output* berupa sikap seseorang (Ajzen, 1991).

Penelitian ini mendukung Basri *et. al.* (2020) bahwa biaya pribadi memengaruhi niat melakukan *whistleblowing*. Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Alwi & Helmayunita (2020) yang memberikan hasil bahwa *personal cost of reporting* berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*. Akan tetapi hasil berbeda didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Busra *et. al.*, (2019) dengan hasil penelitian bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*.

4.4.5.3 Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Niat Tindakan

Whistleblowing

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana individu yang menjadi anggota suatu organisasi memiliki niat dan keinginan untuk selalu mendukung organisasi serta memiliki niat menjaga status keanggotaannya dalam organisasi tempat bekerja (Robbinss, 2018). Seorang anggota organisasi akan cenderung memiliki kemampuan di lingkup organisasi atau instansi tertentu, yang pertama memiliki rasa yakin dan rasa menerima yang cukup tinggi terhadap nilai-nilai organisasi, yang kedua anggota organisasi memiliki kemauan untuk selalu berusaha mencapai tujuan dari organisasi, dan yang ketiga seorang anggota organisasi memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap organisasi (Mowday *et. al.*, 1979). Seseorang yang memiliki komitmen organisasi akan cenderung mempunyai

rasa memiliki terhadap organisasi tempat bekerja, sehingga akan berusaha menjaga dari segala ancaman termasuk suatu kecurangan.

Hasil *path coefficients* variabel komitmen organisasi terhadap variabel niat tindakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat tindakan *whistleblowing*. Semakin besar komitmen organisasi seorang individu yang menjadi anggotanya, maka akan semakin besar niat tindakan *whistleblowing*. Kemudian nilai *p-value* variabel komitmen organisasi yaitu senilai 0,002 atau < 0,01 memberikan arti terdapat pengaruh yang signifikan.

Hasil pengujian dalam penelitian ini selaras dengan hipotesis yang dirumuskan, yang menunjukkan bahwa anggota organisasi pada Dinas Sosial DIY memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga cenderung terdapat rasa memiliki terhadap organisasi tempat mereka bekerja, dan akan berusaha melindungi organisasi tersebut terhadap suatu ancaman atau kehancuran. Kecurangan yang terjadi dalam suatu organisasi akan mengakibatkan kerugian atau bahkan kehancuran, sehingga seorang anggota organisasi yang memiliki komitmen akan cenderung melindungi organisasi dengan melakukan tindakan *whistleblowing* ketika terdapat indikasi adanya kecurangan. Dalam kondisi ini Dinas Induk Dinas Sosial DIY perlu meningkatkan rasa komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, dengan mengadakan kegiatan yang menumbuhkan rasa kekeluargaan, kebersamaan, serta rasa mencintai dan memiliki terhadap organisasi.

Dalam penelitian ini komitmen organisasi merupakan bagian dari *Theory of Planned Behavior*, dalam kategori norma subjektif (*subjective norm*) dimana seorang individu akan memperoleh perasaan tekanan sosial ketika tidak

melakukan perilaku tersebut. Hal ini ditunjukkan ketika seorang anggota memiliki komitmen organisasi maka akan merasa memiliki terhadap organisasi tersebut, sehingga akan berusaha menjaga perusahaan dari tindakan yang menyimpang dan merugikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan *theory of planned behavior* dengan kategori norma subjektif, bahwa seseorang anggota dengan komitmen organisasi akan melakukan tindakan untuk melindungi organisasi tempat bekerja, hal ini dikarenakan jika tidak akan memperoleh tekanan sosial.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Basri *et. al.* (2020) yang memberikan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi memengaruhi niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Busra *et. al.* (2019) dengan memberikan hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Nurdianti & Ilyas (2019) hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini juga tidak mendukung hasil penelitian Tiara & Hendrawati (2022) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putri & Dwita (2022) dengan hasil komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

4.4.5.4 Tingkat Keseriusan Kecurangan Berpengaruh Positif terhadap Niat Tindakan *Whistleblowing*

Menurut Miceli & Near (1985) seorang individu yang memperhatikan adanya kecurangan cenderung melakukan tindakan *whistleblowing* apabila kecurangan tersebut serius. Hal ini dikarenakan apabila organisasi mengalami suatu kecurangan yang serius hal ini akan berdampak pula pada kerugian yang akan dialami. Tingkat keseriusan kecurangan dapat dipertimbangkan melalui dampak yang akan terjadi salah satunya dalam bentuk keuangan.

Hasil *path coefficients* variabel tingkat keseriusan kecurangan terhadap variabel niat tindakan *whistleblowing* memiliki nilai koefisien senilai 0,155, maka dapat diketahui tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat tindakan *whistleblowing*. Semakin besar tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi, akan semakin besar niat tindakan *whistleblowing*. Kemudian pada penelitian ini nilai *p-value* variabel tingkat keseriusan kecurangan yaitu senilai 0,001 atau $< 0,01$ memberikan arti terdapat pengaruh yang signifikan terhadap niat tindakan *whistleblowing*.

Hasil pengujian penelitian ini selaras dengan hipotesis yang dirumuskan. Semakin tinggi tingkat keseriusan suatu kecurangan yang terjadi, akan semakin tinggi pula niat tindakan *whistleblowing* yang dimiliki oleh anggota organisasi pada Dinas sosial DIY. Peningkatan cara pandang seseorang tentang tingkat keseriusan kecurangan berpotensi untuk mengurangi, mencegah dan mengatasi kecurangan yang terjadi pada suatu organisasi dengan melalui tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi *Theory of Planned Behavior* pada persepsi kontrol

perilaku yang diartikan terkait dengan kemudahan atau kesulitan seorang individu dalam melakukan sesuatu. Pada tingkat keseriusan kecurangan ini seorang individu yang menjadi anggota organisasi akan cenderung mengamati dan melakukan penilaian terhadap suatu tingkat keseriusan kecurangan yang kemungkinan akan memberikan dampak pada kerugian yang dihadapi perusahaan, sehingga berpengaruh terhadap keputusan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini berarti bahwa semakin serius kecurangan, akan semakin tidak etis pula tindak kecurangan tersebut. Dengan demikian Dinas Induk Dinas Sosial DIY dapat meningkatkan pemahaman kepada pegawai terkait tingkat kecurangan, berserta risikonya. Hal ini dapat menambah kesadaran dan memotivasi pegawai bahwa kecurangan harus dilaporkan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Primasari & Fidiana (2020) dengan hasil bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat untuk *whistleblowing*. Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Basri *et. al.* (2020) dengan hasil bahwa tingkat keseriusan penipuan memengaruhi niat melakukan *whistleblowing*. Kemudian penelitian ini juga mendukung penelitian Busra *et. al.* (2019) dengan hasil bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Aliyah (2015) yang memberikan hasil bahwa tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

4.4.5.5 Religiusitas Berpengaruh Positif terhadap Niat Tindakan

Whistleblowing

Religiusitas adalah komitmen yang dimiliki oleh seseorang berkaitan dengan agama dan keyakinan yang dimilikinya (Glock dan Stark, 1970). Religiusitas yang dimiliki oleh seseorang akan berpengaruh terhadap standar moral yang dimiliki oleh individu tersebut, serta membantu individu tersebut dalam mengambil keputusan yang etis. Menurut Aprani (2017) dasar pengendalian seseorang atas perilaku yang dilakukan akan dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Dalam hal ini faktor internal diantaranya yaitu keterampilan, kemauan, dan informasi, sedangkan faktor eksternal diantaranya yaitu budaya, politik, dan agama.

Hasil *path coefficients* variabel religiusitas terhadap variabel niat tindakan *whistleblowing* memiliki nilai koefisien senilai 0,238, maka dapat diketahui bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap niat tindakan *whistleblowing*. Semakin besar religiusitas dari seorang individu, maka akan semakin besar niat tindakan *whistleblowing*. Kemudian nilai *p-value* variabel religiusitas yaitu senilai 0,001 atau $< 0,01$ yang memberikan arti terdapat pengaruh yang signifikan terhadap niat tindakan *whistleblowing*.

Hasil pengujian pada penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan, di mana semakin tinggi tingkat religiusitas yang dimiliki oleh seorang individu yang menjadi anggota organisasi, maka semakin tinggi pula pengendalian seseorang atas perilaku yang dilakukan, dalam hal ini ketika individu melihat kecurangan maka akan cenderung memiliki kemauan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi *Theory of Planned Behavior* di mana religiusitas menjadi bagian dari persepsi kontrol atas perilaku (*perceived behavioral control*) yaitu sebuah persepsi yang dipercaya oleh individu tentang kontrol yang dimilikinya dalam melakukan tingkah laku tertentu. Dengan demikian, Dinas Induk Dinas Sosial DIY dapat meningkatkan kegiatan atau acara yang berkaitan dengan religiusitas, hal ini dapat memengaruhi tindakan serta pola pikir yang dimiliki oleh pegawai, salah satunya dalam hal tindakan *whistleblowing*.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pulungan (2018) yang memberikan hasil penelitian bahwa religiusitas secara positif dan signifikan memengaruhi intensi individu dalam mengungkap terjadinya kecurangan. Selain itu penelitian ini juga mendukung penelitian Salsabilla (2023) bahwa religiusitas berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Akan tetapi penelitian ini tidak mendukung penelitian Harahap *et. al.* (2020) yang memberikan hasil bahwa komitmen religius tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sikap, *personal cost of reporting*, komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, dan religiusitas terhadap niat dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan melalui kuisisioner secara langsung (*offline*) kepada pegawai Dinas Induk pada Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Melalui kuisisioner yang telah disebar, diperoleh responden dalam penelitian ini dengan total sebanyak 116 responden. Berdasarkan hasil analisis, pengujian hipotesis, dan interpretasi hasil yang telah dipaparkan, maka diperoleh kesimpulan penelitian berikut ini :

1. Berdasarkan penelitian untuk variabel Sikap terhadap Niat dalam melakukan Tindakan *Whistleblowing*, diketahui bahwa sikap berpengaruh positif terhadap Niat dalam melakukan Tindakan *Whistleblowing*.
2. Berdasarkan penelitian untuk variabel *Personal Cost Of Reporting* terhadap Niat dalam melakukan Tindakan *Whistleblowing*, diketahui bahwa *Personal Cost Of Reporting* berpengaruh positif terhadap Niat dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*.
3. Berdasarkan penelitian untuk variabel Komitmen Organisasi terhadap Niat dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*, diketahui bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Niat dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*.

4. Berdasarkan penelitian untuk variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*, diketahui bahwa Tingkat Keseriusan Kecurangan berpengaruh positif terhadap Niat dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*.
5. Berdasarkan penelitian untuk variabel Religiusitas terhadap Niat dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*, diketahui bahwa Religiusitas berpengaruh positif terhadap Niat dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*.

5.2 Implikasi Penelitian

Implikasi bagi ke depannya, diharapkan dengan penelitian ini dapat dilakukan hal berikut ini :

1. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian tentang sikap, *personal cost of reporting*, komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, dan religiusitas terhadap niat dalam melakukan tindakan whistleblowing.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pemerintah khususnya Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk mengetahui dan mempertimbangkan faktor-faktor yang berpotensi untuk dapat digunakan dalam mencegah terjadinya kecurangan, selain itu sebagai bahan pertimbangan untuk memaksimalkan kegunaan *whistleblowing*, serta dapat dijadikan sebagai referensi dalam membentuk peraturan di lingkungan Dinas Sosial.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada lingkup Dinas Induk pada Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, tidak dilakukan secara komprehensif pada seluruh Dinas di bawah Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

5.4 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian di atas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian sejenis dengan menambahkan variabel lain dalam penelitiannya.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian tidak hanya pada Dinas Induk di Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. W., & Hasma, H. (2018). Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan Whistle-Blowing Dengan Perlindungan Hukum Sebagai Variabel Moderasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 1 (3), 385–407.
- ACFE Global. (2020). Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse: 2020 Global Fraud Study. *Association of Certified Fraud Examiners, Inc.*, 1–88.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). Understanding attitudes and predicting social behavior. *NJ: Prentice-Hall, Englewood Cliffs*.
- Ajzen, I. (1985). Action Control. *Action Control*, June.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior Organizational Behavior and Human Decision Processes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50 (2), 179–211.
- Ajzen, I. (2005). Attitudes, Personality, And Behavior. In T. Manstead (Ed.), *Mapping Social Psychology* (2nd Edition).
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1972). Attitudes and normative beliefs as factors influencing behavioral intentions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 21 (1), 1–9.
- Aliyah, S. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai dalam melakukan tindakan whistle-blowing. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 12 (2), 173–189.
- Alleyne, P., Charles-Soverall, W., Broome, T., & Pierce, A. (2017). Perceptions, predictors and consequences of whistleblowing among accounting employees in Barbados. *Meditari Accountancy Research*, 25 (2), 241–267.
- Alwi, H., & Helmayunita, N. (2020). Pengaruh Sikap, Personal Cost Of Reporting, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intention Whistleblowing Pada Pemerintah Daerah. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2 (1).
- Aprani. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Whistleblowing Karyawan Bank Syariah*.
- Arifin, J. (2020). *Fraud, Mendeteksi Dan Mengatasinya (Pendekatan Akuntansi Forensik & Audit Investigatif)* (Vol. 1, pp. 1–108).

- Asamoah, E. S. (2016). Religiosity, Job Status and Whistle-Blowing: Evidence from Micro-Finance Companies. *International Journal of Business and Social Research*, 6 (2), 38.
- Assegaff Setiawan. (2015). Pengaruh Trust (Kepercayaan) dan Online Shopping Experiences (Pengalaman Berbelanja Online) terhadap Perilaku Konsumen dalam Berbelanja Online: Prespektif Konsumen di Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 13 (3), 463–473.
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). (2022). Occupational Fraud 2022: A Report to the nations. *Association of Certified Fraud Examiners*, 1–96.
- Association of Certified Fraud Examiners Indonesia. (2019). Survei Fraud Indonesia 2019. *Indonesia Chapter #111*, 53 (9), 1–76.
- Aswar Iskandar, R. S. (2018). Pengaruh Sikap Ke Arah Perilaku, Norma Subjektif, Dan Persepsi Kontrol Atas Perilaku Terhadap Niat Dan Perilaku Whistleblowing CPNS. *Jurnal Tata Kelola & Akuntabilitas Keuangan Negara*, 4 (1), 63–84.
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 3 (1), 1–18.
- Bagustianto, R., & Nurkholis, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada PNS BPK RI). *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 19 (2), 276–295.
- Basri, Y. M., Agustin, M., & Darlis, E. (2020). Determinan Niat untuk Melakukan Whistleblowing pada Pemerintah Daerah. *JABI (Jurnal Akuntansi Berkelanjutan Indonesia)*, 3 (3), 293.
- Bergin, A. E., Masters, K. S., & Richards, P. S. (1987). Religiousness and Mental Health Reconsidered: A Study of an Intrinsically Religious Sample. *Journal of Counseling Psychology*, 34 (2), 197–204.
- Bhal, K. T., & Dadhich, A. (2011). Impact of Ethical Leadership and Leader-Member Exchange on Whistle Blowing: The Moderating Impact of the Moral Intensity of the Issue. *Journal of Business Ethics*, 103 (3), 485–496.
- BKD DIY. (2021). *Sosialisasi Penerapan Whistleblowing System (WBS) dan Pengendalian Gratifikasi Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai*. Badan

Kepegawaian Negara Daerah Istimewa Yogyakarta.

- Bobek, D. D., & Hatfield, R. C. (2003). An Investigation of the Theory of Planned Behavior and the Role of Moral Obligation in Tax Compliance. *Behavioral Research in Accounting*, 15 (1), 13–38.
- Bouville, M. (2017). *Whistle-Blowing and Morality Whistle-blowing and morality*. 81 (August), 1–12.
- Busra, N. F., Ahyaruddin, M., & Agustiawan, A. (2019). Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Melakukan Whistleblowing. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1 (1), 011–019.
- Cheisviyanny, C., & Arza, F. I. (2019). Whistleblowing Intention of Internal Governmental Auditors In Padang. In *2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)*.
- Chiu, R. K. (2002). Ethical judgement, locus of control, and whistleblowing intention: a case study of mainland Chinese MBA students. *Managerial Auditing Journal*, 17 (9), 581–587.
- Corsini, R. (2016). *The Dictionary of Psychology* (1st Editio). Psychology Press Taylor & Francise Group, New York.
- Cressey's. (1953). *Detecting and Predicting Financial Statement Fraud : The Effectiveness Of The Fraud Triangle and SAS No.99*, 53–81.
- Cressey, D. R. (1953). Other people's money, dalam "Detecting and Predicting Financial Statement Fraud : The Effectiveness of The Fraud Triangle and SAS No. 99, Skousen et al. 2009. *Journal of Corporate Governance and Firm Performance*, 13, 53–81.
- Curtis, M. B. (2006). Are audit-related ethical decisions dependent upon mood? *Journal of Business Ethics*, 68 (2), 191–209.
- Dananjaya, D. G. Y., & Mawardi, R. (2018). Gender, Religiosity, Positive Mood and Whistleblowing Intention. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 73 (1), 117–123.
- Darajat, Z. (1978). Peranan Agama dalam Kesehatan Mental. *Gunung Agung*. Dita. (2021). *Apa itu Whistleblowing System (WBS)?* Inspektorat Daerah Kabupaten Kulonprogo.
- Dondé, G. (2018). Ethics at Work 2018 survey of employees, Europe. *Institute of*

Business Ethics, 88.

Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1985). Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective. *The Academy of Management Review*, 10 (4), 823.

Eko. (2021). *Sinergitas Pemberantasan Korupsi di Wilayah DIY*. Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan.

Gerungan. (2004). Psikologi Sosial. In *Psikologi Sosial* (p. 160). Aditama.
Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS IBM SPSS 25 Update PLS Regresi (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris (Vol. 2). In *Universitas Diponegoro*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Glock, C. Y., & Stark, R. (. (1970). Religion and society intension : A public from the research program in the Sociology of Religion. *Survey Research Center, Univ. of Calif., Berkeley*.

Haedar, A. (2020). *IDEA Temukan 53 Kasus Penyelewengan Dana Bansos COVID-19 di DIY*. Pandangan Jogja Com.

Hanif, R. A., & Odiatma, F. (2017). Pengaruh personal cost reporting, status wrong doer dan tingkat keseriusan kesalahan terhadap whistleblowing intention. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 10 (1), 11–20.

Heri Faisal Harahap, Fauzan Misra, F. (2020). Pengaruh Jalur Pelaporan dan Komitmen Religius terhadap Niat Melakukan Whistleblowing : Sebuah Studi Eksperimen. *Jurnal Ilmiah Akuntansi (JIA)*, 5 (1), 130–150.

Howart, C. (2011). The Mind Behind the Fraudsters Crime: Key Behavioral and Environmental Elements. *United States of America: Crowe Horwath LLP*, 1–62.

Husniati, S. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi (JOM Fekon)*, 4 (1), 1223–1237.

Imam Ghozali, & L. H. (2014). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0* (Edisi ke 2). Universitas Diponegoro.

- Jogiyanto. (2007). *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Jogiyanto. (2007b). *Sistem Informasi Keperilakuan*. Penerbit Andi.
- Kanning, U. P., & Hill, A. (2013). *Validation of the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) in six Languages*. 2, 11–20.
- Kaptein, M. (2011). From Inaction to External Whistleblowing: The Influence of the Ethical Culture of Organizations on Employee Responses to Observed Wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 98 (3), 513–530.
- Khanifah, M. C. A., & Astuti, E. B. (2017). Pengaruh Attitude Toward Behavior, Subjective Norm, Perceived Behavioral Control Pada Intention Whistleblowing. *Jurnal Akses*, 12 (24), 17–18.
- Latan, H., Ringle, C. M., & Jabbour, C. J. C. (2018). Whistleblowing intentions among public accountants in indonesia: Testing for the moderation effects. *Journal of Business Ethics*, 152 (2), 573–588.
- Madden, T. J., Ellen, P. S., & Ajzen, I. (1992). A Comparison of the Theory of Planned Behavior and the Theory of Reasoned Action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18 (1), 3–9.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2011). Perlakuan Terhadap Pelapor Tindak Pidana (Whistleblower) dan Saksi Pelaku Yang Bekerjasama (Justice Collaborator) di dalam Perkara Tindak Pidana Tertentu. In *Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2011* (p. 3).
- Marcia P . Miceli, J. P. . N. and C. R. . S. (1991). Who Blows the Whistle and Why ? *Sage Publications , Inc*, 45 (1), 113–130.
- Marliza, R. (2018). Pengaruh Personal Cost of Reporting, Komitment Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh). *Jurnal Akuntansi*, 1–20.
- Menk, K. B. (2011). The Impact of Materiality, Personality Traits, and Ethical Positionon Whistleblowing Intentions. *Program Doctor of Philosophy in Business Virginia Commonwealth University*.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538–551.
- Meyer J. P & Allen J. Natalie. (1997). Commitment in the Workplace Theory, Research, and Application. *Sage Publications , Inc*.

- MICELI, M. P., & NEAR, J. P. (1985). Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated With Whistle-Blowing Decisions. *Personnel Psychology*, 38 (3), 525–544.
- Mowday et. al. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14 (1), 224–247.
- Nurdianti, I. T., & Ilyas, F. (2019). Pengaruh Kolektivisme, Komitmen Organisasi, Dan Penalaran Moral Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Pada PT. Bank BRI (Persero), Tbk. Cabang Bengkulu. *Jurnal Akuntansi*, 8 (1), 15–25.
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11 (66), 65–76.
- Parianti, N. P. I., Suartana, I. W., & Badera, I. D. N. (2016). Faktor-faktor yang memengaruhi niat dan perilaku whistleblowing mahasiswa akuntansi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5 (12), 4209–4236.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior - A survey of south korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85 (4), 545–556.
- Pemerintah Kota Balikpapan. (2019). *Whistleblower*. Pemerintah Kota Balikpapan.
- Primasari, R. A., & Fidiana, F. (2020). Whistleblowing Berdasarkan Intensitas Moral, Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 4 (1), 63.
- Pulungan, A. H. (2018). Pengaruh Religiusitas dan Insentif Keuangan terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing pada Faith-Based Organization. *Ekonomi Dan Bisnis*, 5 (1), 70–83.
- Putri, W. A., & Dwita, S. (2022). Pengaruh Insentif dan Komitmen Organisasi terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 4 (4), 761–774.
- Rastika, S. N. I. (2023). *KPK Geledah Kantor Kemensos RI Terkait Dugaan Korupsi Beras Bansos* Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul “KPK Geledah Kantor Kemensos RI Terkait Dugaan Korupsi Beras Bansos.” Kompas.Com.

- Raynetha Tiara, & Hendrawati Erna. (2022). Pengaruh Sikap, Persepsi Kendali, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Al-Mal: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 3 (2), 221–231.
- Robbinss, S. P., & J. T. A. (2008). Perilaku Organisasi. *Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia*.
- Safira, E., & Ilmi, M. B. (2020). Pengaruh Sikap, Persepsi Kontrol Perilaku, Tanggung Jawab Pribadi dan Keseriusan yang Dirasakan terhadap Niat Whistleblowing. *Review Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 4 (2), 83–98.
- Salsabilla, C. R., & NR, E. (2023). Pengaruh Sikap, Kontrol Perilaku dan Religiusitas terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 5 (2), 479–494.
- Saputra, V. (2021). Pengaruh Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan Dan Intensitas Moral Terhadap Intensi Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris Pada PT. Bank Syariah Indonesia Area Lampung Kc Bandar Lampung Kedaton). *Al-Mal: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 2 (2), 192–208.
- Satyasmoko, A., & Sawarjuwono, T. (2021). Sistem Whistleblowing dalam Penanganan Kasus Penyelewengan Etika. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 22 (1), 416.
- Schutlz et. al. (1993). Discussion of An Investigation of the Reporting of Questionable Acts in an International Setting. *Journal of Accounting Research*, 31 (1993), 104.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods for Business (1st 2nd ed.)*. Salemba Empat Jakarta.
- Singlenton, T. W., & Singlenton, A. J. (2010). *Fraud Auditing and Forensic Accounting Fourth Edition*. Wiley Corporate F&A.
- Suryono, E., & Chariri, A. (2016). Sikap, Norma Subjektif, Dan Intensi Pegawai Negeri Sipil Untuk Mengadukan Pelanggaran (Whistle-Blowing). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 13 (1), 102–116.
- Tuanakotta. (2010). Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif (2nd ed.). In *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif (2nd ed.)*. Salemba Empat Jakarta.
- UU RI No 31. (2014). Undang Undang No 31 Tahun 2014 Tentang Perlindungan saksi dan korban. *Undang-Undang Republik Indonesia*, 3 (3), 103–111.

- Vousinas, G. L. (2019). Advancing theory of fraud: the S.C.O.R.E. model. *Journal of Financial Crime*, 26 (1), 372–381.
- Winardi Ridajh Djatu. (2013). The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants ' Whistle-Blowing. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 28 (3), 2013.
- Winchester, D. (2008). Embodying the faith: Religious practice and the making of a muslim moral habitus. *Social Forces*, 86 (4), 1753–1780.
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The FWolfe, D. T. and Hermanson, D. R. (2004) 'The Fraud Diamond : Considering the Four Elements of Fraud: Certified Public Accountant', *The CPA Journal*, 74(12), pp. 38–42. doi: DOI:raud Diamond : Considering the Four ElemWolfe, D. T. and Hermanson, D. R. *The CPA Journal*, 74 (12), 38–42.
- Worthington, E. L., Wade, N. G., Hight, T. L., Ripley, J. S., McCullough, M. E., Berry, J. W., Schmitt, M. M., Berry, J. T., Bursley, K. H., & O'Connor, L. (2003). The Religious Commitment Inventory-10: Development, refinement, and validation of a brief scale for research and counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 50 (1), 84–96.
- Zulfikar, M. R., & Yuniati, T. (2015). Pengaruh Kepercayaan terhadap Niat Beli Pada OLX dengan Sikap Setuju sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset ...*, 4(September).

LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Format Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER

Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Niat Tindakan
Whistleblowing

KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

Di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Dengan hormat,

Perkenalkan saya Rifka Dwi Apriliani, Mahasiswa Program Magister Akuntansi Konsentrasi Akuntansi Forensik di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Niat Tindakan *Whistleblowing* guna menyelesaikan studi. Objek penelitian saya yaitu pegawai yang bekerja pada Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sehubungan dengan hal tersebut, saya nemohon kesediaan Bapak/Ibu menjadi responden pada penelitian ini.

Apabila terdapat pertanyaan berkaitan dengan kuisisioner ini, Bapak/Ibu dapat menghubungi saya di nomor Hp 0821-3703-2318 atau melalui (email : rifkaapriliani14@gmail.com).

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat saya,

Rifka Dwi Apriliani

IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda *checklist* (v) pada keterangan di bawah ini sesuai biodata diri :

Jabatan :

.....

Jenis Kelamin	:	☐ Laki-laki		☐ Perempuan
Lama Berkerja	:	☐ <1 Tahun		☐ 1 – 5 Tahun
		☐ 6 – 10 Tahun		☐ > 10 Tahun
Usia	:	☐ <20 Tahun		☐ 20 – 35 Tahun
		☐ 36 – 50 Tahun		☐ > 50 Tahun
Pendidikan Terakhir	:	☐ SMA/Sederajat		☐ D3
		☐ S1		☐ S2
		☐ Lainnya		

PETUNJUK UMUM PENGISIAN KUISIONER

Pernyataan kuisisioner adalah pandangan pendapat Bapak/Ibu mengenai niat *whistleblowing*. Mohon memberi tanda *checklist* (v) pada pernyataan yang menggambarkan kondisi sebenarnya, dengan kriteria :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Sikap						
Sikap dalam melakukan <i>whistleblowing</i> merupakan sejauh mana individu memiliki evaluasi menguntungkan atau tidak menguntungkan dari tindakan <i>whistleblowing</i> adalah jumlah keyakinan yang dimiliki karyawan tentang konsekuensi dari <i>whistleblowing</i> dan evaluasi terhadap konsekuensi tersebut (Park & Blenkinsopp, 2009).						
No	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
1	Saya rasa melaporkan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) penting guna mengakhiri perilaku tidak etis pada instansi.					
2	Saya percaya melaporkan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) bermanfaat dalam mencegah terjadinya pelanggaran					
3	Saya percaya melaporkan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) adalah sikap menjunjung tinggi moral					
4	Saya percaya melaporkan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) adalah praktik etika serta profesionalisme					
5	Saya rasa melaporkan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) adalah cerminan sikap menjaga kepentingan umum					
6	Saya rasa melaporkan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) adalah kewajiban selaku pegawai					

<i>Personal Cost Of Reporting</i>						
<i>Personal Cost of Reporting</i> merupakan cara pandang pegawai terhadap risiko pembalasan atau balas dendam atau sanksi yang diterima orang yang melaporkan tindakan kecurangan (<i>whistleblower</i>) dari seseorang yang melakukan kecurangan yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan kecurangan (Schutlz et. al, 1993).						
No	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
1	Saya akan melaporkan kecurangan di lingkungan instansi tempat saya bekerja meskipun akan mendapat retaliasi					
2	Lebih besar peluang untuk mendapatkan ancaman bagi saya apabila ia tidak menyembunyikan identitasnya					
3	Saya bersedia menyatakan komitmen untuk melakukan <i>whistleblowing</i> dan berpartisipasi aktif untuk ikut melaporkan bila menemukan adanya pelanggaran kecurangan					
4	Saya akan mendeteksi kecurangan di Instansi saya bekerja meskipun yang melakukan adalah atasan saya					
5	Saya lebih memilih gaji saya ditunda daripada saya harus turun jabatan atas tindakan <i>whistleblowing</i> saya					

Komitmen Organisasi						
Komitmen organisasi merupakan keadaan pegawai instansi yang selalu mendukung organisasi dan niatnya untuk bertahan dalam organisasi (Robbinss & Judge, 2008).						
No	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
1	Saya senantiasa mengupayakan yang terbaik bagi instansi					
2	Saya peduli terhadap keberlanjutan instansi					
3	Saya bahagia dengan keputusan untuk bekerja di instansi saat ini daripada tempat lain					
4	Saya rasa bertahan pada instansi saat ini adalah kebutuhan					
5	Saya membanggakan instansi pada orang lain					
6	Saya merasa rugi apabila meninggalkan instansi					
7	Saya merasa setia kepada instansi					

Tingkat Keseriusan Kecurangan						
Anggota organisasi yang mengetahui ataupun mengamati adanya tindakan <i>wrongdoing</i> atau kecurangan, terlebih lagi jika tindakan <i>wrongdoing</i> tersebut bersifat serius, maka ia akan lebih cenderung ingin melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> (Miceli & Near, 1985).						
No	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
1	Saya akan melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh rekan kerja apabila jumlahnya cukup besar.					
2	Saya akan melaporkan tindakan yang dilakukan rekan kerja yang mengatasnamakan instansi palsu, yang ditujukan untuk melakukan tindakan kecurangan.					
3	Saya akan melaporkan rekan kerja yang melakukan pencurian uang Instansi.					
4	Saya akan melaporkan rekan kerja yang telah melakukan penipuan kepada seseorang guna mendapatkan keuntungan pribadi					
5	Saya akan melaporkan rekan kerja yang melakukan pencurian aset perusahaan, meskipun jumlahnya tidak material					

Religiusitas						
Religiusitas adalah komitmen mengenai agama dan keyakinan seseorang, tercermin pada aktivitas atau perilaku individu tersebut terhadap kepercayaan (Glock, & Stark, 1970). Religiusitas merupakan salah satu faktor eksternal pengendalian seseorang atas perilakunya.						
No	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
1	Saya sering membaca buku maupun informasi mengenai keagamaan					
2	Saya sering hadir atau terlibat dalam kegiatan keagamaan					
3	Untuk saya agama memengaruhi seluruh hubungan saya di kehidupan, karena agama mampu mengontrol semua tindakan saya.					
4	Untuk saya penting dalam memperdalam serta mengamalkan keyakinan pada kehidupan, misal mengamalkan ajaran tentang kejujuran dan melaporkan kemungkaran yang terjadi.					
5	Untuk saya penting mengetahui informasi tentang kelompok religius pada lingkungan sekitar, karena dapat memengaruhi dalam mengambil keputusan, misalnya keputusan untuk melaporkan pelanggaran (<i>Whistleblowing</i>)					

Niat Tindakan <i>Whistleblowing</i>						
Niat atau minat seseorang dalam melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> merupakan tindakan yang mungkin dilakukan individu untuk melaporkan pelanggaran baik secara internal maupun secara eksternal (Miceli & Near, 1985).						
No	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
1	Apabila saya tahu pelanggaran terjadi pada instansi, saya berminat melakukan laporan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>)					
2	Saya akan melaporkan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) karena saya yakin dengan begitu instansi dapat segera menindak permasalahan yang ada					
3	Jika saya menemukan bukti kecurangan, saya tidak akan mengabaikan bukti kecurangan tersebut					
4	Apabila saya tahu pelanggaran terjadi pada instansi, saya akan melakukan <i>whistleblowing</i> melalui internal instansi (<i>internal whistleblowing</i>)					
5	Apabila internal <i>whistleblowing</i> tidak mendukung, saya akan melaporkan melalui media eksternal instansi (<i>media</i>)					
6	Jika saya menemukan tindakan kecurangan, saya akan melaporkan kepada orang-orang yang dianggap tepat di tempat saya bekerja					

TERIMAKASIH

Lampiran 1.2 Surat Ijin Penelitian Dinas Sosial DIY

B



**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
DINAS SOSIAL**

دِيَاكْرَا-اسْرِيَاكْرَا

Jl. Janti, Banguntapan, Telp. (0274) 514932, Facsimile (0274) 587060
Website: dinsos.jogjaprovo.go.id email: dinsos@jogjaprovo.go.id Kode Pos 55198

Yogyakarta, 11 Januari 2024

Nomor : 000.9.2/88
Lampiran : -
Sifat : Biasa
Perihal : Jawaban Izin Penelitian

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Bisnis dan
Ekonomika Universitas Islam
Indonesia
di -
Yogyakarta

Menanggapi Surat dari Universitas Islam Indonesia Nomor :
2436/DEK/10/PDM/XII/2023 tanggal 22 Desember 2023 perihal permohonan
penelitian di Dinas Sosial DIY tersebut dapat diterima sebagai berikut:

Nama : Rifka Dwi Apriliyani/ 2191054
Instansi : Universitas Islam Indonesia
Program Studi : Program Studi Akuntansi Program Magister
Metode Penelitian : Kuesioner
Jumlah Sample : Seluruh Pegawai Dinas Sosial
Judul Tesis : Analisis Faktor yang Mempengaruhi Tindakan
Whistleblowing (Studi pada Dinas Sosial Daerah
Istimewa Yogyakarta)

Yang bersangkutan selama berada di Dinas Sosial wajib mentaati Protokol
Kesehatan dan mentaati Standar Operasional dan Prosedur (SOP).

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

A.N KEPALA
SEKRETARIS



SUYARNO, S.Sos,MA
NIP. 197306171992031002

Lampiran 1.3 Tabulasi Data Penelitian

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
8	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	
10	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
13	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
15	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	
16	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	
17	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
20	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
21	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
24	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	

Lampiran 1.3 Tabulasi Data Penelitian (Lanjutan)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
31	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
32	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
37	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
41	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
42	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
45	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
48	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
49	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
51	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
60	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 1.3 Tabulasi Data Penelitian (Lanjutan)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
61	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
66	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
67	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	
68	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	
69	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
70	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	
72	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
74	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
75	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
76	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
83	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
84	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
86	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
87	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
89	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	
90	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	

Lampiran 1.3 Tabulasi Data Penelitian (Lanjutan)

[illegible]

Lampiran 1.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Outer Loadings

Variabel	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1.1	0,859					
X1.2	0,814					
X1.3	0,894					
X1.4	0,929					
X1.5	0,906					
X1.6	0,798					
X2.1		0,822				
X2.2		0,828				
X2.3		0,863				
X2.4		0,875				
X2.5		0,760				
X3.1			0,864			
X3.2			0,871			
X3.3			0,830			
X3.4			0,843			
X3.5			0,867			
X3.6			0,870			
X3.7			0,832			
X4.1				0,890		
X4.2				0,891		
X4.3				0,883		
X4.4				0,907		
X4.5				0,811		
X5.1					0,926	
X5.2					0,857	
X5.3					0,859	
X5.4					0,892	
X5.5					0,891	
Y.1						0,899
Y.2						0,859
Y.3						0,868
Y.4						0,892
Y.5						0,839
Y.6						0,885

2. Cross Loadings

Variabel	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1.1	0,859	0,510	0,532	0,528	0,526	0,633
X1.2	0,814	0,384	0,490	0,459	0,498	0,454
X1.3	0,894	0,415	0,539	0,462	0,576	0,588
X1.4	0,929	0,400	0,502	0,463	0,554	0,582
X1.5	0,906	0,434	0,551	0,532	0,561	0,623
X1.6	0,798	0,478	0,580	0,504	0,630	0,600
X2.1	0,382	0,822	0,517	0,484	0,469	0,596
X2.2	0,397	0,828	0,484	0,444	0,411	0,554
X2.3	0,528	0,863	0,569	0,615	0,476	0,656
X2.4	0,447	0,875	0,515	0,563	0,479	0,586
X2.5	0,323	0,760	0,476	0,410	0,327	0,470
X3.1	0,519	0,563	0,864	0,555	0,482	0,620
X3.2	0,602	0,567	0,871	0,545	0,526	0,697
X3.3	0,463	0,471	0,830	0,466	0,547	0,606
X3.4	0,545	0,489	0,843	0,592	0,596	0,628
X3.5	0,516	0,481	0,867	0,593	0,674	0,624
X3.6	0,504	0,562	0,870	0,595	0,625	0,672
X3.7	0,520	0,562	0,832	0,553	0,540	0,563
X4.1	0,415	0,548	0,531	0,890	0,557	0,567
X4.2	0,519	0,512	0,587	0,891	0,535	0,612
X4.3	0,520	0,592	0,605	0,883	0,599	0,632
X4.4	0,572	0,569	0,610	0,907	0,615	0,698
X4.5	0,447	0,454	0,518	0,811	0,448	0,542
X5.1	0,516	0,516	0,602	0,586	0,926	0,675
X5.2	0,548	0,537	0,586	0,572	0,857	0,626
X5.3	0,611	0,347	0,517	0,493	0,859	0,593
X5.4	0,593	0,393	0,560	0,514	0,892	0,617
X5.5	0,591	0,520	0,679	0,621	0,891	0,692
Y.1	0,636	0,594	0,677	0,665	0,656	0,899
Y.2	0,602	0,530	0,627	0,523	0,602	0,859
Y.3	0,590	0,582	0,653	0,624	0,643	0,868
Y.4	0,589	0,603	0,649	0,634	0,668	0,892
Y.5	0,457	0,666	0,632	0,604	0,597	0,839
Y.6	0,656	0,666	0,644	0,615	0,633	0,885

3. Fornell-Lacker Criterion

Variabel	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1	0,868					
X2	0,507	0,831				
X3	0,615	0,619	0,854			
X4	0,568	0,612	0,653	0,877		
X5	0,644	0,526	0,668	0,632	0,886	
Y	0,674	0,695	0,741	0,700	0,725	0,874

4. Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's alpha	(rho_A)	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,934	0,939	0,948	0,754
X2	0,887	0,895	0,917	0,690
X3	0,938	0,940	0,950	0,729
X4	0,925	0,931	0,943	0,769
X5	0,931	0,934	0,948	0,784
Y	0,938	0,939	0,951	0,764

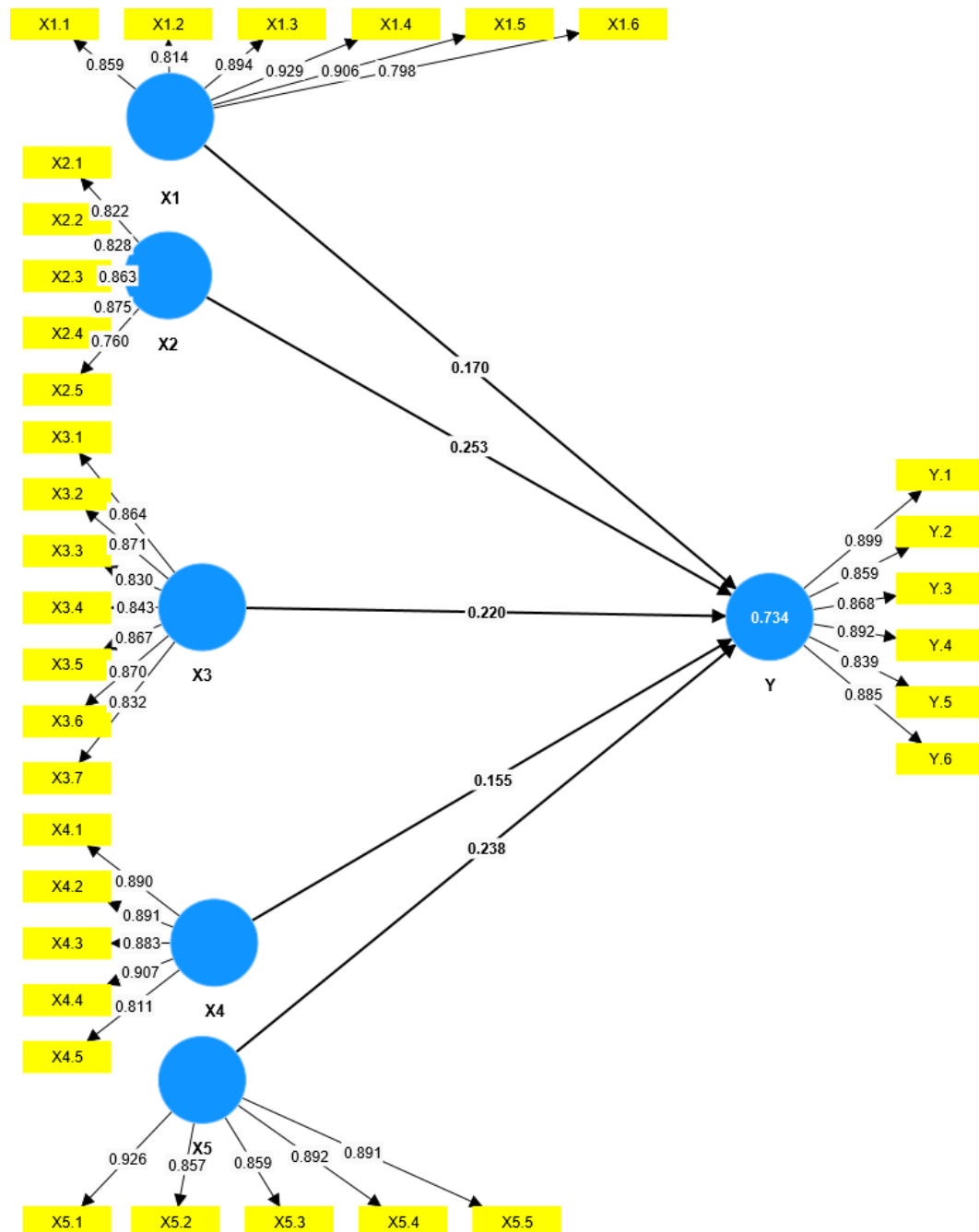
5. R-Square

Variabel	R-square	Adjusted R-square
Y	0,734	0,722

Lampiran 1. 5 Hasil *Inner Model*

Path Coefficient's (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	0,170	0,167	0,077	2,204	0,014
X2 -> Y	0,253	0,256	0,070	3,612	0,000
X3 -> Y	0,220	0,218	0,075	2,935	0,002
X4 -> Y	0,155	0,160	0,085	1,829	0,034
X5 -> Y	0,238	0,235	0,078	3,035	0,001

Lampiran 1.6 Hasil Olah *PLS Algorithm*

Lampiran 1.7 Analisis *Bootstrapping*

