

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, TINGKAT  
KESERiusAN KECURANGAN, KOMITMEN PROFESI, DAN  
INTENSITAS MORAL TERHADAP NIAT MELAKUKAN  
*WHISTLE-BLOWING***

**SKRIPSI**



Disusun oleh:

Nama : Yudha Priangga Putra

Nomor Mahasiswa : 14312225

**JURUSAN AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA 2018**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, TINGKAT KESERiusAN  
KECURANGAN, KOMITMEN PROFESI, DAN INTENSITAS MORAL  
TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLE-BLOWING***

**SKRIPSI**

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

**Oleh:**

**Nama: Yudha Priangga Putra**

**No. Mahasiswa: 14312225**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2018**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, April 2018

Penulis,



(Yudha Priangga Putra)

**Pengaruh Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan  
Kecurangan, Komitmen Profesi, dan Intensitas Moral Terhadap  
Niat Melakukan *Whistle-blowing***

Diajukan Oleh:

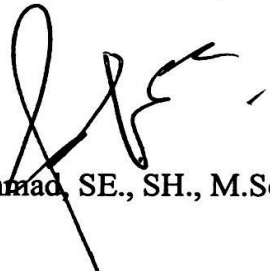
Nama : Yudha Priangga Putra

No. Mahasiswa : 14312225

Telah disetujui oleh dosen pembimbing

Pada Tanggal ..... 16/04/2018 .....

Dosen Pembimbing



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



**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI**

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, TINGKAT KESERiusAN KECURANGAN,  
KOMITMEN PROFESI, DAN INTENSITAS MORAL TERHADAP NIAT MELAKUKAN  
WHISLE-BLOWING**

Disusun Oleh : **YUDHA PRIANGGA PUTRA**

Nomor Mahasiswa : **14312225**

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

Pada hari Selasa, tanggal: 22 Mei 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Rifqi Muhammad, SE., SH.,M.Sc, SAS.

Penguji : Prapti Antarwiyati, Dra.,MS., Ak, CA.



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

## Motto

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.” (QS. Al-Insyirah,6-8)

"Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majelis", maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan." (QS. Al-mujadilah 11)

Tiada doa yang lebih indah selain doa agar skripsi ini cepat selesai.

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah rabbil'alam, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada penulis, sehingga skripsi yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Komitmen Profesi, dan Intensitas Moral terhadap Niat untuk Melakukan *Whistle-blowing*" dapat terselesaikan dengan baik meskipun masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Tak lupa shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW, para keluarga, dan para sahabatnya. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam rangka untuk mencapai gelar Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa bantuan, bimbingan, petunjuk, dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, atas segala nikmat yang diberikan dan kesempatan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Nandang Sutrisno, SH., M.Hum., LL.M., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan untuk belajar dan mengembangkan kepribadian kepada penulis.

3. Bapak Dr. D. Agus Harjito, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dekar Urumsah S.E., S.Si., M.Com(IS), Ph.D. selaku Ketua Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Hadri Kusuma Prof. Dr., MBA. selaku Dosen Pembimbing Akademik
6. Bapak Rifqi Muhammad, SE., SH., M.Sc., SAS selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu membantu, meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan.
7. Segenap Dosen Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu pengetahuan sebagai dasar penulis dalam menyusun skripsi ini.
8. Seluruh civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
9. Seluruh staf sekretariat Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia telah membantu dalam proses administrasi.
10. Kedua orang tua saya, Bapak Sukirno dan Ibu Rosidah, yang selalu mendidik, membimbing, dan mendoakan hingga saya dapat melalui tahap ini.
11. Kakak laki-laki saya, mas Bandu, dan kakak perempuan saya mba Phany yang selalu mendukung dan mendoakan saya.
12. Seluruh keluarga besar saya yang telah memberikan dukungan dan doa.
13. Sahabat perjuangan di Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Wulan, Hani, Maya, Rinda, Amel, Heidar, Insan, Tanza, Widhi, Rey, Arie, Sulis, Ziyad, Reza, Zuhair, Suluki, Ghaffar, Haryan dan cah-cah



barisan pelopor kantin north side lainnya. Terima kasih atas segala doa, keceriaan, dan dukungan yang selalu kalian berikan.

14. Sahabat OCB E. Terima kasih atas segala doa dan dukungan yang selalu kalian berikan.
15. Sahabat SMA saya, Gian, Galih, Gema, Aqib, Anang Wiji, Rafi, Ageng, Arbi, Bagol, Taki, Pipin, Ibnu, Dhicka, Ido, Rere, Yuan, Fiqri, Helmy, Ika, Eriska, Dian, Fifty, Aisyah Larasati, Ipong, Mita, Zahra, Bangkit, Tiar yang selalu mendoakan, memberikan motivasi, nasihat positif, dan keceriaannya kepada saya.
16. Sahabat sedaerah saya, Fariz, mba Hilda, Agung Djarot, Icut, Monica, Chey, Hilmy, Irma, Rizka, Anggita, Tedi, Dini, Marlina, Gayuh yang selalu berbagi canda tawa, keceriaan, selalu mendoakan, memberikan motivasi dan dukungannya.
17. Sahabat dan keluarga baru KKN unit 43, Richad, Anwar, Fendi, Ratna, Tari, Sila, dan Tiara, mba Eni, mba Badriah, mas Imron, mas Makin. Terima kasih atas kesan yang tak terlupakan, yang selalu berbagi suka duka, pembelajaran berharga, dukungan dan doa selama ini.
18. Semua warga desa Cepedak Kecamatan Bruno Kabupaten Purworejo yang sudah menjadi keluarga baru untuk saya.
19. Teman-teman seperjuangan bimbingan, Ahsin, Widhi dan Azmi yang saling mendukung , berbagi pengetahuan, dan selalu mendoakan satu sama lain.
20. Teman-teman seperjuangan Akuntansi angkatan 2014.

21. Untuk bapak Pitung dan ibu Pitung yang sudah menyediakan sarana dan prasarana angkringan.
22. Semua varian rasa Indomie yang sudah menemani malam-malam saya dan memberikan ketenangan serta motivasi.
23. Semua jenis kopi sachet yang sudah memberikan inspirasi dan ketahanan mata dalam menghadapi semuanya.
24. Semua teman-teman dan pihak yang telah membantu dan memberikan dukungannya secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 24 April 2018

(Yudha Priangga Putra)

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul .....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme .....	iii
Halaman Pengesahan .....	iv
Motto .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar isi.....	xi
Daftar Tabel .....	xiv
Daftar Gambar.....	xv
Abstrak .....	xvi
<i>Abstract</i> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	7
2.1 <i>Theory Planned of Behavior</i> (TPB).....	7
2.2 <i>Whistleblowing</i> .....	8
2.3 Sistem <i>Whistleblowing</i> di Lingkungan Kerja Direktorat Jenderal Pajak ....	10
2.4 Komitmen Organisasi.....	12
2.5 Tingkat Keseriusan Kecurangan.....	13

2.6	Komitmen Profesi.....	14
2.7	Intensitas Moral.....	15
2.8	Peneliti Terdahulu .....	17
2.9	Kerangka Pemikiran .....	21
2.10	Pengembangan Hipotesa .....	22
2.10.1	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> .....	22
2.10.2	Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> .....	23
2.10.3	Pengaruh Komitmen Profesi terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> .....	24
2.10.4	Pengaruh Intensitas Moral terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>26</b>
3.1	Metode Penelitian.....	26
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian .....	27
3.3	Teknik Pengumpulan Data dan Sampel .....	27
3.4	Definisi Variabel Dan Pengukuran.....	27
3.4.1.	Komitmen Organisasi .....	27
3.4.2	Tingkat Keseriusan Kecurangan.....	28
3.4.3	Komitmen Profesi .....	28
3.4.4	Intensitas Moral .....	29
3.4.5	Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> .....	30
3.5	Teknik Analisis Data .....	30
3.6	Uji Kualitas Data .....	31
3.6.1	<i>Outer Model</i> (Model Pengukuran).....	31
3.6.2	<i>Inner Model</i> (Model Struktural) .....	32

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>34</b>
4.1 Hasil Pengumpulan Data .....	34
4.2 Pengujian Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	35
4.2.1 Pengujian Validitas.....	35
4.2.2 Pengujian Reliabilitas .....	38
4.3 Pengujian Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	39
4.4 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan .....	41
4.4.1 Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> .....	41
4.4.2 Tingkat Keseriusan Kecurangan Berpengaruh Positif Terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> .....	43
4.4.3 Komitmen Profesi Berpengaruh Positif Terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> .....	45
4.4.3 Intensitas Moral Berpengaruh Positif Terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> .....	46
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>48</b>
5.1 Kesimpulan.....	48
5.2 Implikasi Penelitian .....	49
5.3 Keterbatasan .....	50
5.4 Saran .....	50
DAFTAR PUSTAKA .....	52
LAMPIRAN.....	55
Lampiran 1: Kuesioner Penelitian .....	56
Lampiran 2: Data Pengisian Kuesioner.....	60

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Kuesioner.....	34
Tabel 4.2 Nilai <i>Loading</i> Awal.....	35
Tabel 4.3 Nilai <i>Loading</i> Akhir .....	36
Tabel 4.4 Nilai <i>Average Variance Expected</i> (AVE) akhir.....	37
Tabel 4.5 Nilai Korelasi Antar Variabel .....	38
Tabel 4.6 Nilai <i>Composite Reliability</i> Setiap Variabel .....	38
Tabel 4.7 Hasil Pengujian <i>Inner Model</i> .....	39

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Model Kerangka Penelitian .....	21
--	----

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, komitmen profesi, dan intensitas moral terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan konsep Teori Perilaku Terencana sebagai dasar teoritis. Penelitian ini menggunakan data primer untuk memperoleh informasi penting dari responden dengan menggunakan metode *convenience sampling*. Responden dalam penelitian ini adalah 70 PNS yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kota Kebumen, Indonesia. Analisis ini dilakukan dengan pengujian statistik yaitu berupa *Simultaneous Equation Model* (SEM) yang akan dibantu menggunakan *software* smartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Komitmen organisasi terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*; (2) Tingkat keseriusan kecurangan menjadi faktor yang memengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*; (3) Komitmen profesi terbukti positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*; (4) Intensitas moral terbukti signifikan memengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Kata kunci : Niat Melakukan Whistleblowing, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral, Tingkat Keseriusan Kecurangan

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of organizational commitment, the level of wrongdoing, professional commitment, moral intensity to whistleblowing intention. This study using the concept of the Theory of Planned Behavior (TPB) as a theoretical basis. This study uses primary data to obtained important information from the respondents by using convinience sampling method. Respondents in this study were 70 government employee who worked in Pratama's Tax Service Office in Kebumen City, Indonesia. Statistical analysis method used is Simultaneous Equation Model with the help of software smartPLS. The result of this study indicates: (1) Organization commitment has not significant influence whistleblowing intention; (2) The level of wrongdoing positively significant influence whistleblowing intention; (3);Professional commitment positively significant influence whistleblowing intention (4) Moral intensity positively significant influence whistleblowing intention.*

*Keywords : whistleblowing intention, professional commitment, organization commitment, moral intensity, the level of wrongdoing*



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kecurangan merupakan perbuatan melanggar hukum yang sifatnya menipu dan berpotensi merugikan bagi pihak-pihak tertentu (Rustiarini dan Sunarsih, 2008). Korupsi merupakan salah satu jenis tindakan kecurangan yang cukup sering terjadi di beberapa Negara, termasuk Indonesia. Berdasarkan data yang diperoleh dari BBC Indonesia (2017) pada tahun 2016 Indonesia hanya memperoleh skor indeks persepsi korupsi (IPK) sebesar 37 poin dari angka tertinggi 100 poin, yang menempatkan peringkat IPK Indonesia turun di peringkat 90 dari 176 negara. Menurut VOA Indonesia (2017) skor IPK Indonesia pada tahun 2016 tersebut masih tertinggal dari skor IPK beberapa Negara tetangga lainnya seperti Singapura dan Malaysia.

*Whistleblowing* merupakan salah satu solusi yang sangat efektif untuk mengungkapkan tindakan kecurangan. Hal ini perlu dipertimbangkan mengingat masih tingginya kasus kecurangan yang terjadi, terutama di Indonesia. Sweeney (2008) menyatakan bahwa pengaduan ataupun informasi yang diperoleh dari *whistleblower* (pihak yang melakukan *whistleblowing*) jauh lebih efektif untuk mengungkapkan setiap tindakan kecurangan dibandingkan dengan beberapa metode lainnya seperti pengendalian internal, audit internal ataupun eksternal.

Menurut Abdullah (2017) *whistleblowing* merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pegawai ataupun mantan pegawai, untuk mengungkapkan apa yang ia percaya sebagai tindakan/perilaku yang bersifat ilegal/tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi/manajemen puncak atau diungkapkan kepada otoritas/pihak berwenang diluar organisasi maupun kepada publik. Sedangkan *whistleblower* merupakan seseorang (pegawai/mantan pegawai dalam organisasi) yang melakukan tindakan pengungkapan/memberitahukan kepada publik atau kepada manajemen puncak tentang adanya dugaan tindakan ilegal/tidak etis (Susmanschi, 2012). Maka jika disimpulkan, *whistleblower* adalah pihak yang melakukan tindakan *whistleblowing*. Namun, untuk menjadi seorang *whistleblower* tidak mudah, hal ini dikarenakan banyaknya risiko negatif yang dapat menimpa si *whistleblower*. Bagustianto (2012) menjelaskan bahwa sebagian orang akan memandang *whistleblower* sebagai seorang pengkhianat yang telah melanggar berbagai norma loyalitas organisasi. Hal inilah yang biasanya dikhawatirkan oleh calon *whistleblower* ketika akan melakukan tindakan *whistleblowing*. Maka dari itu, perlu sekali diketahui berbagai faktor yang dapat mempengaruhi niat seseorang ketika akan melakukan *whistleblowing*. Mengingat efektifnya peran *whistleblowing* dalam mendeteksi tindakan kecurangan yang terjadi.

Berbagai penelitian tentang *whistleblowing* telah banyak dilakukan, baik penelitian yang dilakukan di dalam negeri (Indonesia) maupun diluar negeri. Beberapa penelitian diluar negeri telah dilakukan oleh Dalton dan Radtke (2013); dan Elias (2008). Sedangkan beberapa penelitian yang dilakukan di Indonesia

telah dilakukan oleh Parianti, Suartana, dan Badera (2016). Namun, semua penelitian terdahulu tersebut mengambil mahasiswa sebagai responden dalam penelitian mereka. Penelitian tentang *whistleblowing* akan lebih tepat jika mengambil respondennya berupa karyawan/anggota organisasi yang bekerja di suatu organisasi, terutama pegawai yang bekerja di lembaga sektor publik. Hal ini dikarenakan cukup tingginya kasus kecurangan yang terjadi lembaga sektor publik.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui berbagai faktor yang dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Adapun faktor yang akan diuji tersebut antara lain tingkat keseriusan kecurangan, komitmen profesi, intensitas moral dan komitmen organisasi sebagai variabel independen. Pemilihan keempat variabel tersebut berdasarkan pertimbangan penulis setelah melakukan berbagai kajian literatur, termasuk referensi dari berbagai penelitian terdahulu tentang *whistleblowing*. Variabel-variabel penelitian tersebut merupakan kombinasi dari variabel-variabel yang telah diuji oleh penelitian terdahulu, antara lain: Abdullah (2017); Husniati (2017); Joneta (2016); Setyawati et al. (2015); Zanaria (2016); Aliyah (2015); dan Bagustianto (2012). Adapun hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan kekonsistenan hasil antara lain variabel sikap profesionalisme, *personal cost*, intensitas moral, *locus of control*. Akan tetapi, penelitian sebelumnya juga menunjukkan hasil yang tidak konsisten antara lain komitmen organisasi dan tingkat keseriusan kecurangan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan atau ketidakkonsistenan hasil mengenai faktor

yang memengaruhi tindakan untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini yang membuat penulis tertarik untuk meneliti faktor yang memengaruhi tindakan untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner pada pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP Pratama) Kebumen.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan berbagai penjelasan dari latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*?
- Apakah tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*?
- Apakah komitmen profesi berpengaruh positif terhadap terhadap niat melakukan *whistleblowing*?
- Apakah intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
- Untuk menganalisis pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
- Untuk menganalisis pengaruh komitmen profesi terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
- Untuk menganalisis pengaruh intensitas moral terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Bagi Akademisi. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi terbaru tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*
- Bagi Organisasi Sektor Publik dan Swasta. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pelaku organisasi tersebut tentang berbagai faktor yang perlu mereka terapkan guna mendorong setiap anggota organisasinya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I Pendahuluan**

Bab ini terdiri dari berbagai penjelasan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika yang terdapat dalam penelitian ini.

### **BAB II Kajian Pustaka**

Bab ini terdiri dari berbagai penjelasan mengenai teori yang digunakan dalam penelitian ini dan penjelasan mengenai hubungan variabel-variabel yang dipilih dalam penelitian ini.

### **BAB III Metode Penelitian**

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai pendekatan metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini.

### **BAB IV Pembahasan**

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai berbagai hasil perhitungan dalam penelitian ini yang diikuti pula dengan analisis- analisisnya. Selain itu, pada bab ini juga akan dijelaskan mengenai hasil dan kesimpulan yang didapatkan dari pengujian hipotesis yang telah dibangun dalam penelitian ini.

### **BAB V : Penutup**

Pada bab ini akan terdapat berbagai penjelasan mengenai hasil pembahasan, implikasi penelitian, keterbatasan dalam penelitian dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### ***2.1 Theory Planned of Behavior (TPB)***

Theory planned of behavior (TPB) merupakan yang berusaha menjelaskan mengenai hubungan antara sikap dengan perilaku (Abdullah, 2017). Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Ajzen (1991). TPB muncul sebagai jawaban atas kegagalan determinan sikap (*attitude*) dalam memprediksi tindakan/perilaku aktual (*actual behavior*) secara langsung. TPB membuktikan bahwa minat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan sekaligus dapat sebagai *proxy* yang menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual.

Menurut Ajzen (1991), minat diasumsikan untuk menangkap faktor motivasi yang mempengaruhi sebuah perilaku, yang ditunjukkan oleh seberapa keras usaha yang direncanakan seorang individu untuk mencoba melakukan perilaku tersebut. Lebih lanjut TPB menjelaskan bahwa secara konsep minat memiliki tiga determinan yang saling independen. Determinan pertama adalah sikap terhadap perilaku (*attitude towards behaviour*), yaitu tingkatan dimana seseorang mengevaluasi atau menilai apakah perilaku tersebut menguntungkan (baik untuk dilakukan) atau tidak. Prediktor kedua adalah faktor sosial yang disebut norma subjektif (*subjective norm*), yang mengacu pada persepsi tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Prediktor yang ketiga

adalah persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), yang mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dihadapi untuk melakukan perilaku. Tingkatan relatif dari ketiga determinan tersebut dapat berbeda-beda dalam berbagai perilaku dan situasi sehingga dalam pengaplikasiannya mungkin ditemukan bahwa hanya sikap yang berpengaruh pada minat, pada kondisi lain sikap dan persepsi kontrol perilaku cukup untuk menjelaskan minat, atau bahkan ketiga-tiganya berpengaruh. Dalam penelitian ini tidak semua determinan tersebut digunakan dalam pengujian, melainkan hanya sikap terhadap perilaku saja yang digunakan karena menurut peneliti faktor ini paling menonjol perannya apabila dikaitkan dengan minat *whistle-blowing*.

## **2.2 Whistleblowing**

Joneta (2016) menjelaskan bahwa *whistleblowing* merupakan suatu perbuatan untuk mengungkapkan atau melaporkan berbagai tindakan dan praktik-praktik yang bersifat ilegal, tanpa adanya legitimasi, dan tak bermoral kepada pimpinan organisasi dan atau dilaporkan pada sistem pelaporan yang memang sudah ada dalam organisasi tersebut. Joneta (2016) lebih lanjut menjelaskan bahwa pihak yang biasanya melaporkan tersebut ialah anggota organisasi tersebut dan atau mantan pegawai dari organisasi tersebut. Pihak yang melakukan tindakan *whistleblowing* tersebut biasanya dipanggil dengan *whistleblower*. Abdullah (2017) menjelaskan bahwa *whistleblower* merupakan seseorang yang memang melihat dan menyaksikan suatu perbuatan yang ilegal/menyimpang tersebut yang dilakukan oleh rekan anggota organisasinya. Seorang *whistleblower* memiliki



peran penting sebagai para pengungkap fakta yang dapat mengungkapkan berbagai skandal, malpraktik dan korupsi yang terjadi pada suatu organisasi (Dempster, 2006).

Ahmad (2011) menjelaskan bahwa whistleblowing terdiri dari 2 (dua) jenis saluran, yaitu *whistleblowing internal* dan *whistleblowing eksternal*. Menurut Ahmad (2011) yang dimaksud dengan *whistleblowing internal* ialah tindakan *whistleblowing* yang dilakukan dan dilaporkan oleh anggota internal dari organisasi itu sendiri. Sedangkan yang dimaksud dengan *whistleblowing eksternal* ialah tindakan *whistleblowing* yang dilakukan dan dilaporkan dari pihak luar (*eksternal*) dari organisasi. Joneta (2016) menyatakan bahwa *whistleblowing internal* biasanya akan lebih disukai dari pada *whistleblowing eksternal*, hal ini dikarenakan tindakan *whistleblowing eksternal* biasanya lebih memberikan dampak yang sangat serius, dikarenakan *whistleblower eksternal* biasanya akan membocorkan setiap tindakan ilegal yang terjadi disuatu organisasi pada berbagai media dan publik yang kemudian akan sangat berdampak buruk sekali pada nama baik organisasi tersebut. Survei yang dilakukan oleh *Institute of Business Ethics* (2007) menyimpulkan bahwa satu diantara empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, tetapi lebih dari separuh (52%) dari yang mengetahui terjadinya pelanggaran tersebut tetap diam dan tidak berbuat sesuatu. Keengganan untuk melaporkan pelanggaran yang diketahui dapat diatasi melalui penerapan *whistleblowing system* yang efektif, transparan, dan bertanggungjawab. Sistem ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat partisipasi karyawan melaporkan

pelanggaran. Beberapa manfaat penyelenggaraan *whistleblowing system* yang baik adalah:

1. Tersedianya cara penyampaian informasi penting dan kritis bagi perusahaan kepada pihak yang harus segera menanganinya secara aman;
2. Timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif;
3. Tersedianya mekanisme deteksi dini (*early warning system*) atas kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu pelanggaran;
4. Tersedianya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik;
5. Mengurangi risiko yang dihadapi organisasi, akibat dari pelanggaran baik dari segi keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja, dan reputasi.

Bagi organisasi yang menjalankan aktivitas usahanya secara etis, *whistleblowing system*, merupakan bagian dari sistem pengendalian, namun bagi organisasi yang tidak menjalankan aktivitas usahanya dengan tidak etis, maka *whistleblowing system* dapat menjadi ancaman (Komite Nasional Kebijakan Governance 2008).

### **2.3 Sistem *Whistleblowing* di Lingkungan Kerja Direktorat Jenderal Pajak**

Berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor Per-22/PJ/2011 tentang Kewajiban Melaporkan Pelanggaran dan Penanganan Pelaporan

Pelanggaran (*Whistleblowing*) di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak diketahui bahwa proses tindakan *whistleblowing* dapat dilakukan dengan dua jenis pengaduan/pelaporan, antara lain:

- Pengaduan yang dilakukan secara langsung. Melalui metode ini *whistleblower* dapat melaporkan langsung (bertatap muka) tindakan kecurangan yang telah ia lihat pada sistem saluran pengaduan yang telah terdapat di Direktorat Jenderal Pajak, yaitu melalui *help desk* dari Direktorat Kepatuhan Internal dan Transformasi Sumber Daya Aparatur (KITSDA).
- Pengaduan yang dilakukan secara tidak langsung. Melalui metode ini, *whistleblower* dapat melakukan pengaduan/pelaporan pada saluran yang telah tersedia di Direktorat Jenderal Pajak, yaitu:
  - a. Melalui saluran telepon (021) 52970777
  - b. Melalui kring pajak 500200
  - c. Melalui email kode.etik@pajak.go.id atau melalui email pengaduan@pajak.go.id
  - d. Melalui SIKKA masing-masing pegawai
  - e. Atau melalui surat tertulis yang ditujukan kepada Direktur Jenderal Pajak' Direktur KITSDA; Direktur Penyuluhan, Pelayanan, dan Hubungan Masyarakat; Direktur Intelijen dan Penyidikan; dan atau Pimpinan Unit Vertikal DJP

Menurut Sofia et al (2013) agar *whistleblowing system* dapat dilaksanakan dengan baik oleh seluruh pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP), pimpinan

Direktorat Jenderal Pajak (DJP) telah melaksanakan sosialisasi kepada pegawai di lingkungan Kantor Pusat dan Kantor Wilayah DJP (Kanwil DJP) di seluruh Indonesia.

## **2.4 Komitmen Organisasi**

Menurut Abdullah (2017) komitmen organisasi ialah suatu sikap yang merefleksikan tingkat loyalitas seorang anggota organisasi terhadap organisasinya. Abdullah (2017) lebih lanjut menjelaskan bahwa seseorang dengan tingkat loyalitas yang tinggi, akan selalu senantiasa berusaha maksimal turut andil untuk mencapai setiap tujuan dari organisasinya. Selain itu menurut Kreshastuti dan Prastiwi (2014) komitmen organisasi dapat menunjukkan dan menyiratkan hubungan antara anggota organisasi dan dengan organisasinya secara aktif. Kreshastuti dan Prastiwi (2014) lebih lanjut lagi menjelaskan bahwa anggota organisasi yang berkomitmen yang tinggi akan selalu memiliki keinginan dan rasa tanggung jawab yang lebih dibanding yang lain untuk mewujudkan dan menyokong kesejahteraan organisasinya.

Mowday, Steers, dan Porter (1979) menyatakan bahwa komitmen organisasi ialah sebuah identifikasi dan keterlibatan seorang individu yang dapat ditandai atau dicirikan dengan 3 (tiga) hal berikut, antara lain:

- Adanya suatu harapan, keyakinan dan keinginan untuk selalu senantiasa menerima setiap tujuan dari organisasinya, yang kemudian ia pun akan selalu berusaha untuk mewujudkan setiap tujuan dari organisasinya.

- Selalu memiliki keinginan dan keyakinan yang sangat kuat untuk memaksimalkan setiap usahanya jika berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan organisasinya.
- Selalu memiliki keinginan dan suatu usaha untuk tetap mempertahankan keanggotaannya pada organisasinya atau selalu bersikap loyal pada organisasinya.

## **2.5 Tingkat Keseriusan Kecurangan**

Menurut Near dan Miceli (1985) anggota organisasi yang mengetahui ataupun mengamati adanya tindakan *wrongdoing* atau kecurangan, terlebih lagi jika tindakan *wrongdoing* tersebut bersifat serius, maka ia akan lebih cenderung ingin melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan baginya, perusahaan akan terkena dampak berupa kerugian yang besar jika perbuatan *wrongdoing* tersebut sifatnya besar atau serius. Sehingga dapat dilihat bahwa rendah atau tingginya tingkat keseriusan atas suatu kecurangan akan menentukan apakah seseorang akan melakukan *whistleblowing* ataupun tidak.

Bagustianto (2012) menjelaskan bahwa tingkat keseriusan kecurangan antar anggota organisasi mungkin saja dapat berbeda antar satu dengan yang lainnya. Tergantung pandangan masing-masing dari anggota organisasi tersebut. Biasanya persepsi tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besar atau kecilnya nilai dari kecurangan tersebut, akan tetapi juga tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi. Anggota organisasi mungkin akan

memiliki reaksi yang berbeda terhadap setiap jenis kecurangan yang terjadi (Bagustianto, 2012).

## **2.6 Komitmen Profesi**

Menurut Joneta (2016) komitmen profesi dapat dijelaskan secara singkat sebagai rasa cinta dan suka seseorang individu terhadap profesinya saat ini. Seseorang yang memiliki rasa komitmen profesi yang tinggi akan selalu meyakini dan percaya bahwa mematuhi setiap aturan dan mewujudkan setiap tujuan dari profesinya merupakan hal utama yang harus ia lakukan. Selain itu menurut Aranya, Pullock, dan Amernic (1981) komitmen profesi dapat dikatakan sebagai: (a) suatu kepercayaan dan penerimaan atas setiap nilai dan tujuan dari profesinya; (b) adanya suatu keinginan dan keyakinan untuk melakukan setiap upaya secara maksimal dalam bekerja atas nama profesinya; (c) selalu adanya keinginan dan gairah untuk selalu loyal dengan profesinya.

Larkin (1990) menyatakan bahwa pada dasarnya komitmen profesi merupakan suatu persepsi dan keyakinan yang berdasarkan pada loyalitas, harapan dan tekad seseorang yang kemudian dituntun oleh sebuah sistem, norma dan nilai yang dapat menuntun dan mengarahkan orang tersebut agar senantiasa untuk selalu bertindak dan berperilaku sesuai dengan aturan dan prosedur tertentu (yang telah diatur dan disusun sebelumnya) dalam upaya dan keinginan untuk menjalankan setiap kewajibannya.

## 2.7 Intensitas Moral

Husniati (2017) menjelaskan bahwa secara bahasa intensitas ialah suatu keadaan tingkatan atau ukuran intensnya. Sedangkan yang dimaksud dengan moral ialah istilah atau ucapan seseorang (manusia) yang menyebut manusia lainnya dalam hal tindakan yang memiliki nilai yang positif. Sehingga, apabila diartikan secara bersamaan, intensitas moral ialah variabel atau konstruk yang terdiri atas karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari berbagai isu yang berkaitan dengan isu moral utama atas suatu situasi, yang kemudian hal tersebut dapat mempengaruhi persepsi dan keyakinan seorang individu mengenai hal yang kemudian ia percayai dan yakini (Husniati, 2017).

Zanaria (2016) menyatakan bahwa intensitas moral memiliki pengaruh yang cukup signifikan dalam mempengaruhi seseorang ketika akan berperilaku dan dalam mengambil keputusan. Mengenai tepat dan benarnya perilaku yang kemudian akan diputuskan tersebut, akan bergantung sekali pada tingkat intensitas moral dari individu tersebut. Selain itu, Jones (1991) menyatakan bahwa intensitas moral terdiri atas enam elemen, antara lain:

- Besaran Konsekuensi

Didefinisikan sebagai jumlah kerugian (atau manfaat) yang dihasilkan oleh pengorbanan (atau kebermanfaatan) dari sebuah tindakan moral. Dimasukkannya besaran konsekuensi ini dalam konstruk intensitas moral didasarkan pada observasi pada perilaku manusia dan bukti-bukti yang diperoleh, seperti keputusan yang menyertakan keinginan si pembawa moral (*moral agent*).

- **Konsensus Sosial**

Didefinisikan sebagai tingkat kesepakatan sosial bahwa sebuah tindakan dianggap jahat atau baik.

- **Probabilitas Efek**

Didefinisikan sebagai sebuah fungsi bersama dari kemungkinan bahwa tindakan tertentu akan secara aktual mengambil tempat dan tindakan tersebut akan secara aktual menyebabkan kerugian (manfaat) yang terprediksi.

- **Kesegeraan Temporal**

Didefinisikan sebagai jarak atau waktu antara pada saat terjadi dan awal mula konsekuensi dari sebuah tindakan moral tertentu (waktu yang makin pendek menunjukkan kesiapan yang lebih besar). Kesegeraan Temporal ini adalah sebuah konstruk komponen dengan dua alasan. Pertama, jika nilai mata uang sekarang lebih besar dari pada pada masa yang akan datang, seorang pedagang cenderung mendiskon barang dagangan untuk: memperoleh uang secepatnya. Kedua, periode waktu antara tindakan yang ditanyakan dan yang diharapkan dalam memperluas bidang usaha akan menyebabkan kerugian yang sedikit.

- **Kedekatan**

Didefinisikan sebagai perasaan kedekatan (sosial, budaya, psikologi, atau fisik) yang dimiliki oleh pembawa moral (*moral agent*) untuk si pelaku dari kejahatan (kemanfaatan) dari suatu tindakan tertentu. Konstruk kedekatan ini secara intuitif dan alasan moral



menyebabkan seseorang lebih peduli pada orang-orang yang berada didekatnya (secara sosial, budaya, psikologi ataupun secara fisik) daripada kepada orang-orang yang jaraknya jauh.

- **Konsentrasi Efek**

Didefinisikan sebagai sebuah fungsi inferens dari jumlah orang yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh sebuah tindakan yang dilakukan. Orang-orang yang memiliki perasaan kepentingan yang tertinggi akan bertindak secara amoral yang akan menghasilkan konsentrasi efek tinggi.

## **2.8 Peneliti Terdahulu**

Mereview penelitian terdahulu merupakan hal atau bagian penting yang harus dilakukan guna menemukan dan menentukan berbagai faktor yang dapat mendorong niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Pada Tabel 2.1, dapat dilihat penelitian terdahulu yang membahas dan meneliti mengenai berbagai faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* yang telah diringkas oleh penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Metode dan Responden Penelitian	Hasil/Kesimpulan
1	Abdullah (2017)	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner pada 33 auditor yang bekerja di lingkungan inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tingkat keseriusan kecurangan terbukti berpengaruh positif terhadap intensi auditor melakukan tindakan <i>whistleblowing</i></li> <li>b. Sikap profesionalisme terbukti berpengaruh positif terhadap intensi auditor melakukan tindakan <i>whistleblowing</i></li> <li>c. Komitmen organisasi tidak terbukti signifikan terhadap intensi auditor melakukan tindakan <i>whistleblowing</i></li> <li>d. <i>Personal cost</i> tidak terbukti signifikan terhadap intensi auditor melakukan tindakan <i>whistleblowing</i></li> <li>e. Perlindungan hukum terbukti memoderasi hubungan antara tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi auditor melakukan tindakan <i>whistleblowing</i></li> <li>f. Perlindungan hukum tidak terbukti memoderasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap intensi auditor melakukan tindakan <i>whistleblowing</i></li> <li>g. Perlindungan hukum tidak terbukti memoderasi hubungan antara <i>personal cost</i> terhadap intensi auditor melakukan tindakan <i>whistleblowing</i></li> <li>h. Perlindungan hukum tidak terbukti memoderasi hubungan antara sikap profesionalisme terhadap intensi auditor melakukan tindakan <i>whistleblowing</i></li> </ul>
2	Husniati	Menggunakan	a. Orientasi etika relativisme

	(2017)	pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner pada 104 pegawai yang bekerja SKPD Rokan Hulu	<p>terbukti signifikan terhadap intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i></p> <p>b. Intensitas moral terbukti signifikan terhadap intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i></p> <p>c. Komitmen organisasi terbukti signifikan terhadap intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i></p> <p>d. Identitas profesional terbukti signifikan terhadap intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i></p>
3	Joneta (2016)	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner pada 104 auditor independen yang bekerja di KAP yang berada di Pekanbaru, Medan, Batam dan Padang	<p>a. Komitmen profesi berpengaruh positif terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i></p> <p>b. Pertimbangan etis berpengaruh positif terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i></p> <p>c. <i>Locus of control</i> tidak terbukti memoderasi hubungan antara komitmen profesi dan niat melakukan <i>whistleblowing</i></p> <p>d. <i>Locus of control</i> tidak terbukti memoderasi hubungan antara pertimbangan etis dan niat melakukan <i>whistleblowing</i></p>
4	Setyawati et al. (2015)	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan keuesioner pada 58 pegawai yang bekerja di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP)	<p>a. <i>Ethical climate – egoism</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i></p> <p>b. <i>Ethical climate – benevolence</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i></p> <p>c. <i>Ethical climate – principle</i> berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i></p> <p>d. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i></p> <p>e. <i>Personal cost</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i></p> <p>f. Keseriusan pelanggaran</p>

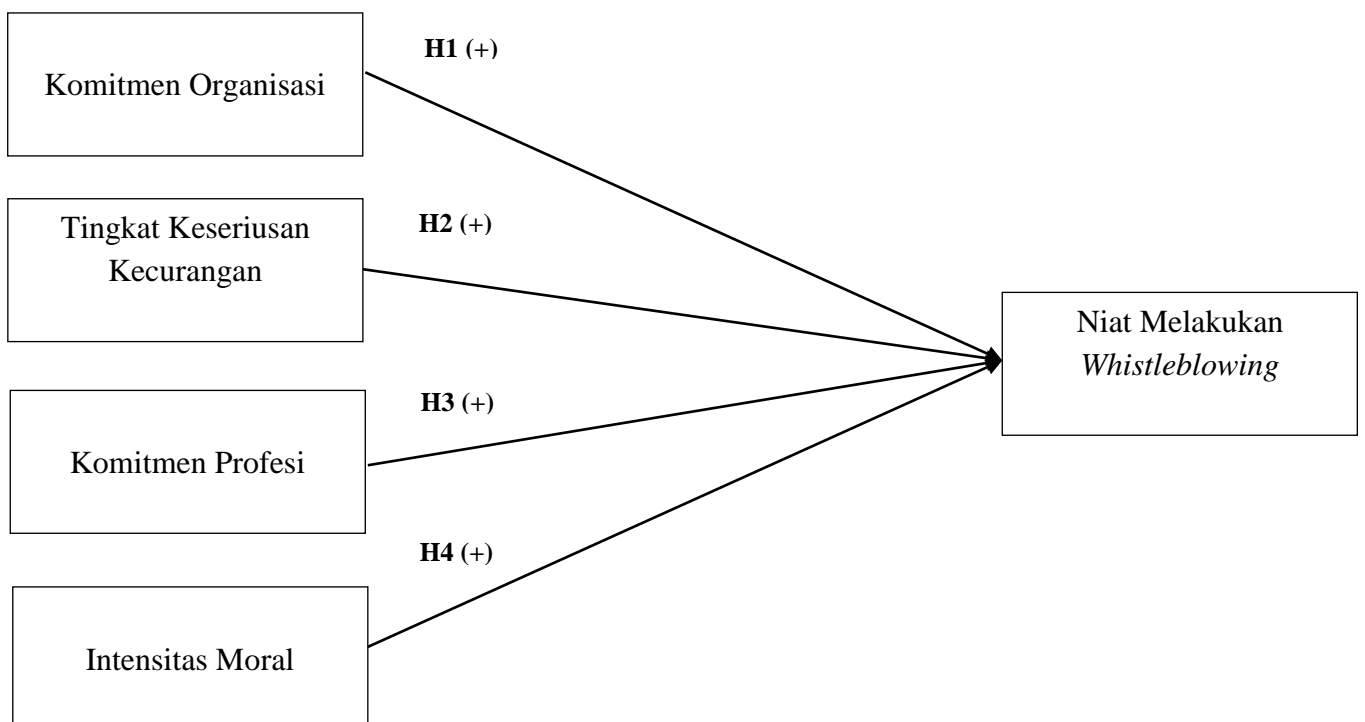
			berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i>
5	Zanaria (2016)	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner pada auditor yang bekerja di 25 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang terdapat di Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap tindakan melakukan <i>whistleblowing</i></li> <li>b. Intensitas moral berpengaruh signifikan terhadap tindakan melakukan <i>whistleblowing</i></li> </ul>
6	Aliyah (2015)	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner pada 64 pegawai tetap yang bekerja di Universitas Islam Nahdatul Ulama (UNISNU) Jepara	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sikap terhadap <i>whistleblowing</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan <i>whistleblowing</i></li> <li>b. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan <i>whistleblowing</i></li> <li>c. <i>Personal cost</i> berpengaruh negatif terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan <i>whistleblowing</i></li> <li>d. Tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan <i>whistleblowing</i></li> <li>e. Tanggung jawab personal tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan <i>whistleblowing</i></li> </ul>
7	Bagustianto (2012)	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner pada 107 pegawai negeri sipil yang bekerja di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sikap terhadap <i>whistleblowing</i> terbukti berpengaruh positif terhadap niat minat PNS melakukan tindakan <i>whistleblowing</i></li> <li>b. Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap niat minat PNS melakukan tindakan <i>whistleblowing</i></li> <li>c. <i>Personal cost</i> tidak terbukti signifikan terhadap niat minat PNS melakukan tindakan <i>whistleblowing</i></li> </ul>

			d. Keseriusan pelanggaran terbukti berpengaruh positif terhadap niat minat PNS melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>
--	--	--	---

## 2.9 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran perlu dibuat guna mempermudah pembaca untuk mengetahui model penelitian yang sedang dibangun dalam suatu penelitian. Gambar 2.1 akan menunjukkan kerangka pemikiran yang terdapat dalam penelitian ini.

**Gambar 2.1 Model Kerangka Penelitian**



## **2.10 Pengembangan Hipotesa**

### **2.10.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing***

Hatmoko (2006) menjelaskan bahwa komitmen organisasi ialah loyalitas dan keinginan seorang anggota organisasi dengan organisasinya. Lebih lanjut Hatmoko (2006) menjelaskan bahwa seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan selalu berusaha melakukan berbagai usaha dengan maksimal untuk menjalankan kewajibannya demi mencapai tujuan dari organisasinya. Maka dapat dilihat bahwa seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tentunya ia akan selalu melakukan berbagai tindakan yang dapat mewujudkan setiap tujuan dari organisasinya. Sehingga wajar sekali, jika seseorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung mau melakukan tindakan *whistleblowing*, karena hal itu ia lakukan guna untuk menjaga organisasinya dalam mencapai tujuannya. Seperti yang diketahui bahwa tindakan yang ia laporkan tersebut merupakan tindakan ilegal yang dapat merugikan organisasinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Husniati (2017) dan Bagustianto (2012) telah membuktikan dan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2017); Setyawati et al. (2015) dan Aliyah (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Maka, berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing***

### **2.10.2 Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing***

Anggota organisasi yang mengamati adanya tindakan *wrongdoing* atau kecurangan, terlebih jika tindakan *wrongdoing* tersebut bersifat serius, maka ia akan lebih cenderung ingin melakukan tindakan *whistleblowing* (Near dan Miceli, 1985). Sehingga semakin serius/besar kecurangan tersebut, maka akan semakin mendorong anggota organisasi yang melihat adanya tindakan *kecurangan* tersebut untuk senantiasa melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan semakin serius kecurangan tersebut, maka menunjukkan semakin besar pula kerugian yang akan dialami organisasinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2017); dan Bagustianto (2012) menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Aliyah (2015) menunjukkan hasil yang sebaliknya, yaitu tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sehingga, berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing***

### **2.10.3 Pengaruh Komitmen Profesi terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing***

Utami dan Noegroho (2007) menyatakan bahwa komitmen profesi ialah sebuah keyakinan seseorang akan penerimaan nilai dan tujuan profesinya, suatu keinginan untuk selalu senantiasa melakukan berbagai upaya dan usaha tertentu yang maksimal untuk dan atas nama profesinya, dan adanya suatu keinginan untuk selalu mempertahankan keanggotaannya pada profesinya. Maka, logikanya seseorang yang memiliki komitmen profesi yang tinggi, maka akan mengetahui betapa berbahaya tindakan kecurangan yang telah terjadi, terutama orang yang melakukan tindakan kecurangan tersebut ia teman seprofesinya, maka tentunya hal tersebut berpotensi untuk merusak nama baik dari profesinya. Sehingga hal inilah yang membuat seseorang yang memiliki komitmen profesi yang tinggi akan cenderung untuk lebih mau melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini ia lakukan guna untuk menjaga nama baik dari profesi dan organisasinya, serta sebagai bentuk kewajibannya dalam menjalankan setiap aturan dalam profesinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Joneta (2016); dan Elias (2008), merupakan penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa komitmen profesi berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Maka, berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3: Komitmen profesi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing***



#### **2.10.4 Pengaruh Intensitas Moral terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing***

Aranya, Pullock, dan Amernic (1981) komitmen profesi dapat dikatakan sebagai: (a) suatu kepercayaan dan penerimaan atas setiap nilai dan tujuan dari profesinya; (b) adanya suatu keinginan dan keyakinan untuk melakukan setiap upaya secara maksimal dalam bekerja atas nama profesinya; (c) selalu adanya keinginan dan gairah untuk selalu loyal dengan profesinya.

Zanaria (2016) menjelaskan bahwa orang yang memiliki intensitas moral yang tinggi akan cenderung untuk melakukan tindakan yang dianggapnya benar. Maka tentunya orang yang memiliki tingkat intensitas moral yang tinggi akan cenderung melakukan hal-hal yang memiliki dampak yang baik kedepannya, termasuk di dalamnya melakukan tindakan *whistleblowing*. Dengan seseorang melakukan *whistleblowing*, maka seseorang tersebut telah berusaha untuk mencegah dampak yang lebih besar lagi, yang mungkin timbul karena adanya tindakan kecurangan yang dilakukan oleh seseorang tersebut, dan tentunya hal tersebut demi kebaikan kedepannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Husniati (2017); dan Zanaria (2016), merupakan penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa intensitas moral telah terbukti berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Maka, berdasarkan berbagai uraian dan penjelasan di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H4: Intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing***

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun metode yang dipilih dan akan digunakan di dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode survei. Metode survei merupakan suatu metode yang cara pengumpulan data-datanya diperoleh dari sekumpulan objek-objek yang berkepentingan yang telah ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2010). Dalam survei, informasi diperoleh dengan menggunakan kuisioner yang datanya dikumpulkan dari responden atau populasi yang akan menjadi sampel penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini akan didesain sedemikian rupa, yang kemudian akan diisi oleh PNS yang bekerja di KPP Pratama Kebumen. Peneliti tidak mengembangkan sendiri model pertanyaan dalam kuisioner melainkan menggunakan model pertanyaan yang telah ada dan digunakan pada penelitian terdahulu. Kuisioner yang digunakan akan mengukur satu variabel dependen dan empat variabel independen sesuai model penelitian yang telah ditetapkan. Skala yang digunakan untuk pengukuran adalah skala likert yang dinyatakan dengan interval angka 1 sampai dengan angka 6. Skala likert dipilih oleh peneliti karena skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti.

### **3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi yang dipilih dan ditentukan dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kebumen yang berjumlah 108 orang. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2006). Adapun sampel dalam penelitian ini ialah pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di KPP Pratama Kebumen.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data dan Sampel**

Teknik pengumpulan data yang akan dipilih dan digunakan didalam penelitian ini ialah kuesioner. Selain itu, teknik pengambilan sampel yang akan dipilih dan digunakan dalam penelitian ini ialah *convenience method*. *Convenience sampling* pengumpulan informasi dari anggota populasi dengan mempertimbangkan kemudahan akses dan kedekatan dengan peneliti. (Castillo, 2009). Ini berarti *convenience sampling* merupakan teknik penentuan sampel yang dilakukan secara tidak acak, tetapi menunjuk KPP Pratama yang diperkirakan dapat memberikan informasi terkait penelitian ini. Adanya keterbatasan waktu dan untuk mempermudah peneliti untuk memperoleh data untuk penelitian ini, maka KPP Pratama Kebumen dipilih sebagai lokasi penelitian.

### **3.4 Definisi Variabel Dan Pengukuran**

#### **3.4.1. Komitmen Organisasi**

Menurut Abdullah (2017) komitmen organisasi ialah suatu sikap yang merefleksikan tingkat loyalitas seorang anggota organisasi terhadap

organisasinya. Abdullah (2017) lebih lanjut lagi menjelaskan bahwa seseorang dengan tingkat loyalitas yang tinggi, akan selalu senantiasa berusaha maksimal turut andil untuk mencapai setiap tujuan dari organisasinya. Variabel ini akan diukur dari beberapa indikator yang telah dilakukan dalam penelitian Kanning dan Hill (2013). Setiap responden akan diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan (indikator) tersebut menggunakan skala interval 1-6, dengan keterangan 1 ialah sangat tidak setuju, 2 ialah tidak setuju, 3 ialah agak tidak setuju, 4 ialah agak setuju, 5 ialah setuju, dan 6 ialah sangat setuju.

#### **3.4.2 Tingkat Keseriusan Kecurangan**

Menurut Near dan Miceli (1985) anggota organisasi yang mengetahui ataupun mengamati adanya tindakan *wrongdoing* atau kecurangan, terlebih lagi jika tindakan *wrongdoing* tersebut bersifat serius, maka ia akan lebih cenderung ingin melakukan tindakan *whistleblowing*. Variabel ini akan menggunakan indikator seperti yang telah dilakukan oleh Bagustianto (2012); dan Winardi (2013). Sama halnya dengan variabel komitmen organisasi, setiap responden akan diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut menggunakan skala interval 1-6.

#### **3.4.3 Komitmen Profesi**

Menurut Joneta (2016) komitmen profesi dapat dijelaskan secara singkat sebagai rasa cinta dan suka seseorang individu terhadap profesinya saat ini. Seseorang yang memiliki rasa komitmen profesi yang tinggi akan selalu meyakini

dan percaya bahwa mematuhi setiap aturan dan mewujudkan setiap tujuan dari profesinya merupakan hal utama yang harus ia lakukan. Variabel komitmen profesi dalam penelitian ini akan menggunakan indikator seperti yang dilakukan oleh penelitian Setyadi (2008). Sama halnya dengan variabel-variabel sebelumnya, setiap responden dalam penelitian ini diminta untuk menjawab setiap pertanyaan dengan menggunakan skala interval 1-6.

#### **3.4.4 Intensitas Moral**

Husniati (2017) menjelaskan bahwa secara bahasa intensitas ialah suatu keadaan tingkatan atau ukuran intensnya. Sedangkan yang dimaksud dengan moral ialah istilah atau ucapan seseorang (manusia) yang menyebut manusia lainnya dalam hal tindakan yang memiliki nilai yang positif. Sehingga, apabila diartikan secara bersamaan, intensitas moral ialah variabel atau konstruk yang terdiri atas karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari berbagai isu yang berkaitan dengan isu moral utama atas suatu situasi, yang kemudian hal tersebut dapat mempengaruhi persepsi dan keyakinan seorang individu mengenai hal yang kemudian ia percayai dan yakini (Husniati, 2017). Pengukuran intensitas moral dalam penelitian ini akan menggunakan indikator-indikator seperti yang telah dilakukan penelitian Kreshastuti dan Prastiwi (2014). Tidak berbeda dengan variabel-variabel sebelumnya, responden-responden dalam penelitian ini akan diminta untuk menjawab setiap pertanyaan-pertanyaan dengan menggunakan skala interval 1-6.

### **3.4.5 Niat Melakukan *Whistleblowing***

Joneta (2016) menjelaskan bahwa *whistleblowing* merupakan suatu perbuatan untuk mengungkapkan atau melaporkan berbagai tindakan dan praktik-praktik yang bersifat ilegal, tanpa adanya legitimasi, dan tak bermoral kepada pimpinan organisasi dan atau dilaporkan pada sistem pelaporan yang memang sudah ada dalam organisasi tersebut. Variabel ini akan menggunakan indikator-indikator seperti yang telah dilakukan dalam penelitian Alleyne et al (2013). Sama halnya dengan variabel-variabel sebelumnya, setiap responden dalam penelitian ini dalam menjawab setiap pertanyaan menggunakan skala interval 1-6.

### **3.5 Teknik Analisis Data**

Dalam prosesnya, penelitian ini akan menggunakan dua jenis analisis, yaitu analisis deskriptif dan analisis analitik. Analisis deskriptif dilakukan guna mengetahui berbagai penjelasan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian melalui berbagai analisis dari teori dan berbagai pendekatan lain yang dianggap relevan. Analisis analitik dalam penelitian ini dilakukan guna mengetahui tingkat hubungan dan keterkaitan antar satu variabel dalam penelitian yang terdapat dalam penelitian ini. Adapun analisis ini dilakukan dengan pengujian statistik yaitu berupa *Simultaneous Equation Model* (SEM) yang akan dibantu menggunakan *software smartPLS*.

### **3.6 Uji Kualitas Data**

Pengujian kualitas data terdiri dari dua jenis pengujian yaitu *outer model* (model pengukuran) dan *inner model* (model struktural). Dalam PLS Path Modeling terdapat 2 model yaitu outer model dan Inner model. Kriteria uji dilakukan pada kedua model tersebut. Outer model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya, atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji pada model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten (Ghozali, 2006).

#### **3.6.1 Outer Model (Model Pengukuran)**

##### **3.6.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan dua jenis pengujian yaitu uji validitas *convergent* dan *discriminant*. Uji validitas *convergent* dapat terpenuhi dengan beberapa persyaratan dan indikator, yaitu: (a) apabila setiap item/indikator pertanyaan yang memiliki nilai *loading* lebih dari 0.5; dan (b) apabila juga memiliki nilai *average variance expected* (AVE) untuk setiap variabel di atas 0.5. (Fornell dan Larcker, 1981). Selanjutnya Fornell dan Larcker (1981) juga menjelaskan bahwa, apabila terdapat suatu kondisi dimana ditemukannya nilai *loading* item pertanyaan yang memiliki nilai dibawah 0.5, maka tindakan yang perlu dilakukan yaitu dengan melakukan *drop* pada item tersebut. Hal ini perlu dilakukan supaya tidak mempengaruhi nilai AVE.

Uji validitas *discriminant* dapat terpenuhi syaratnya dengan melihat nilai korelasi (akar kuadrat AVE) antar variabel dalam suatu penelitian. Uji validitas ini dapat terpenuhi apabila nilai korelasi suatu variabel dengan variabel itu sendiri memiliki nilai terbesar jika dibandingkan dengan nilai korelasi variabel tersebut dengan variabel lainnya (Fornell dan Larcker, 1981).

### **3.6.1.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan guna untuk mengetahui tepat atau tidaknya, dan konsisten atau tidaknya suatu alat ukur dalam melakukan suatu pengukuran. Pengujian dapat dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* setiap variabel. Chin (1988) menjelaskan bahwa pengujian ini dapat dipenuhi apabila memiliki nilai *composite reliability* lebih dari 0.7.

## **3.6.2 Inner Model (Model Struktural)**

### **3.6.2.1 Uji R-Square ( $R^2$ )**

Uji *R-Square* dilakukan guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Uji ini tentunya perlu dilakukan guna mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel-variabel yang telah dipilih dalam suatu penelitian.

### **3.6.2.2 Uji Path Coefficient**

Pengujian *path coefficient* dilakukan untuk mengetahui terbukti atau tidaknya bentuk hubungan (positif atau negatif) dalam suatu hipotesis yang telah



buat sebelumnya dalam suatu penelitian (Ghozali, 2006). Pengujian ini dapat dilihat dengan melihat nilai *original sample*.

### **3.6.2.3 Uji T-Statistik**

Uji t dilakukan guna mengetahui signifikan atau tidaknya suatu hipotesis yang telah dibangun dalam suatu penelitian. Suatu hipotesis dapat dikatakan signifikan apabila nilai t-hitung (yang telah dihasilkan) yang lebih besar dari t-tabel. Penentuan nilai t-tabel akan bergantung pada nilai *alpha* yang telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya. Ghozali (2006) menyatakan bahwa nilai *alpha* yang dapat dipilih antara lain 10% (nilai t-tabel 1.65), 5% (nilai t-tabel 1.96), dan 1% (nilai t-tabel 2.58).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, kuesioner merupakan metode yang dipilih untuk mengumpulkan data. Kuesioner dalam penelitian ini kemudian disebar pada pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kebumen. Adapun jumlah kuesioner yang disebar dalam penelitian ini yaitu sebanyak 70 buah kuesioner, namun kuesioner yang kembali dan kemudian layak/memenuhi syarat hanya 62 buah kuesioner. Berikut pada Tabel 4.1 disajikan mengenai data detail penyebaran kuesioner dalam penelitian ini.

**Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
Jumlah kuesioner yang disebar	70	100 %
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	8	11.4 %
Jumlah kuesioner yang kembali	62	88.6 %
Jumlah kuesioner yang tidak memenuhi syarat/tidak layak	0	0 %
Jumlah kuesioner yang memenuhi syarat/layak	62	88.6 %

Sumber: Data diolah

Maka, berdasarkan Tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah kuesioner yang telah disebar dalam penelitian ini yaitu sebanyak 70 kuesioner, akan tetapi kuesioner yang kembali dan layak untuk di analisis yaitu sebenar 62 kuesioner, dengan tingkat *useable response rate* sebesar 88.6%.

## 4.2 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian pada model pengukuran terdapat dua jenis yaitu pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Adapun uji validitas kemudian akan di bagi lagi menjadi dua jenis pengujian yaitu uji *convergent validity* dan uji *discriminant validity*.

### 4.2.1 Pengujian Validitas

Uji validitas terdiri dari dua jenis uji, yaitu uji *convergent validity* dan uji *discriminant validity*. Hasil pengujian validitas (baik *convergent* dan *discriminant validity*) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2; Tabel 4.3; Tabel 4.4; dan Tabel 4.5

Tabel 4.2 Nilai *Loading Awal*

Konstruk	Item	Nilai <i>Loading</i>
Komitmen Organisasi (KOG)	KOG 1	0.4264
	KOG 2	0.7648
	KOG 3	0.7186
	KOG 4	0.4768
	KOG 5	0.7332
Tingkat Keseriusan Kecurangan (TKK)	TKK 1	0.6117
	TKK 2	0.8661
	TKK 3	0.8380
	TKK 4	0.8042
	TKK 5	0.7064
Komitmen Profesi (KPF)	KPF 1	0.7149
	KPF 2	0.8990
	KPF 3	0.8863
	KPF 4	0.9019
	KPF 5	0.7982
Intensitas Moral (IMR)	IMR 1	0.5311
	IMR 2	0.8690

	IMR 3	0.8113
	IMR 4	0.5169
	IMR 5	0.7387
Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> (NWBL)	NWBL 1	0.8705
	NWBL 2	0.9581
	NWBL 3	0.9645
	NWBL 4	0.9575
	NWBL 5	0.9060

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat dilihat bahwa masih terdapat item yang memiliki nilai *loading* yang di bawah 0.5, tepatnya yaitu item KOG 1 (nilai *loading* 0.4264) dan item KOG 4 (nilai *loading* 0.4768). Maka dari itu, supaya tidak mempengaruhi nilai *average variance expected* (AVE) variabel, maka kedua item tersebut harus di drop/ di hapus. Pada Tabel 4.3 akan disajikan nilai *loading* akhir setelah item KOG 1 dan KOG 4 di drop.

**Tabel 2.3 Nilai *Loading* Akhir**

<b>Konstruk</b>	<b>Item</b>	<b><i>Nilai Loading</i></b>
Komitmen Organisasi (KOG)	KOG 2	0.8005
	KOG 3	0.7340
	KOG 5	0.7555
Tingkat Keseriusan Kecurangan (TKK)	TKK 1	0.6117
	TKK 2	0.8661
	TKK 3	0.8380
	TKK 4	0.8042
	TKK 5	0.7064
Komitmen Profesi (KPF)	KPF 1	0.7149
	KPF 2	0.8990
	KPF 3	0.8863
	KPF 4	0.9019
	KPF 5	0.7982
Intensitas Moral (IMR)	IMR 1	0.5311
	IMR 2	0.8690

	IMR 3	0.8113
	IMR 4	0.5169
	IMR 5	0.7387
Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> (NWBL)	NWBL 1	0.8705
	NWBL 2	0.9581
	NWBL 3	0.9645
	NWBL 4	0.9575
	NWBL 5	0.9060

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat dilihat bahwa semua item variabel dalam penelitian ini telah memiliki nilai *loading* di atas 0.5. Selanjutnya akan disajikan Tabel 4.4 yang akan menyajikan nilai AVE setiap variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 4.4 Nilai *Average Variance Expected* (AVE) akhir**

<b>Konstruk</b>	<b>Nilai AVE</b>
Komitmen Organisasi (KOG)	0.5834
Tingkat Keseriusan Kecurangan (TKK)	0.5945
Komitmen Profesi (KPF)	0.7111
Intensitas Moral (IMR)	0.5017
Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> (NWBL)	0.8687

Sumber: Data diolah

Pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa, setiap variabel dalam penelitian ini telah memiliki nilai AVE di atas 0.5. Sehingga berdasarkan hasil dari Tabel 4.3 dan Tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah memenuhi uji *convergent validity*, dikarenakan nilai item dan AVE setiap variabel telah memiliki nilai di atas 0.5. Kemudian akan disajikan Tabel 4.5, yang akan menyajikan nilai korelasi antar variabel.

**Tabel 4.5 Nilai Korelasi Antar Variabel**

	IMR	KOG	KPF	NWBL	TKK
IMR	<b>0.7083</b>	0	0	0	0
KOG	0.6309	<b>0.7638</b>	0	0	0
KPF	0.6372	0.7327	<b>0.8433</b>	0	0
NWBL	0.6464	0.5676	0.6956	<b>0.932</b>	0
TKK	0.5732	0.5727	0.6016	0.6031	<b>0.771</b>

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi (angka yang cetak tebal) setiap variabel dengan variabel itu sendiri memiliki nilai yang paling besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi dengan variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, penelitian ini telah memenuhi uji *discriminant validity*.

#### 4.2.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai *composite reliability*.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat di Tabel 4.6.

**Tabel 4.6 Nilai *Composite Reliability* Setiap Variabel**

Variabel	Nilai <i>Composite Reliability</i>
Komitmen Organisasi (KOG)	0.8076
Tingkat Keseriusan Kecurangan (TKK)	0.8784
Komitmen Profesi (KPF)	0.9243
Intensitas Moral (IMR)	0.8283
Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> (NWBL)	0.9706

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* di atas 0.7. Maka dari itu, dapat

disimpulkan bahwa penelitian ini telah memenuhi pengujian reliabilitas atau dapat dikatakan telah reliabel.

### 4.3 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural terdiri dari 3 pengujian. Ketiga pengujian tersebut yaitu *r-square*, *path coefficient*, dan uji t (signifikansi). Uji *r-square* dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen dalam penelitian. Sedangkan uji *path coefficient* dan uji t (signifikansi) dilakukan untuk menguji terbukti atau tidaknya hipotesis yang telah dibangun dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis (uji *path coefficient* dan uji t) dan nilai *r-square* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.7.

**Tabel 4.7 Hasil Pengujian *Inner Model***

<i>Path</i>	<i>Original Sample</i>	<b>T-Statistik</b>	<b>Keterangan</b>
KOG -> NWBL	-0.0360	1.2442	Ditolak
TKK -> NWBL	0.2123	7.3847	Diterima
KPF -> NWBL	0.4132	13.0713	Diterima
IMR -> NWBL	0.2842	9.0108	Diterima
Nilai R-Square Variabel NWBL 0.5787			

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat dilihat bahwa nilai *r-square* untuk variabel dependen penelitian ini (niat melakukan *whistleblowing*) yaitu sebesar 0.5787. Hal ini berarti variabel komitmen organisasi (KOG), tingkat keseriusan kecurangan (TKK), komitmen profesi (KPF), dan intensitas moral (IMR) memiliki mempengaruhi terhadap variabel niat melakukan *whistleblowing* yaitu

sebesar 57.87%. Sedangkan sisanya (42.13%) akan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya (selain variabel dalam penelitian ini).

Pada Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa untuk hipotesis pertama (H1) tidak terbukti signifikan. Hal ini dikarenakan pada HI memiliki nilai t-statistik sebesar 1.2442 lebih kecil dari 1.96 (alpha 5%) dan juga memiliki nilai *original sample* -0.0360. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa H1 yang berbunyi “komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*” tidak terbukti.

Selanjutnya Pada Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel tingkat keseriusan kecurangan terbukti berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Terbuktinya hipotesis kedua (H2) ini dikarenakan memiliki nilai t-statistik sebesar 7.3847 yang lebih besar dari 1.96 (alpha 5%), dan juga memiliki nilai *original sample* yang positif yaitu 0.2123.

Selain itu, pada Tabel 4.7 juga dapat dilihat bahwa variabel komitmen profesi terbukti berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan hipotesis ketiga (H3) ini memiliki nilai t-statistik sebesar 13.0713 yang lebih besar dari 1.96 (alpha 5%), dan juga memiliki nilai *original sample* yang positif yaitu 0.4132. Dan terakhir pada Tabel 4.7 dapat disimpulkan pula bahwa variabel intensitas moral telah terbukti pula berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Terbuktinya hipotesis keempat (H4) ini dikarenakan memiliki nilai t-statistik sebesar 9.0108 yang juga lebih besar dari



1.96 (alpha 5%), dan juga memiliki nilai *original sample* yang positif yaitu 0.2842.

#### **4.4 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan**

##### **4.4.1 Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing***

Pengujian hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan pengaruh komitmen organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing* memiliki nilai t-statistik sebesar 1.2442 yang lebih kecil dari 1.96 (alpha 5%), dan juga memiliki nilai *original sample* sebesar -0.0360. Maka dari itu, dapat penulis simpulkan bahwa H1 yang berbunyi “komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*” telah terbukti atau telah didukung oleh data.

Bagustianto (2012) menjelaskan bahwa komitmen organisasi ialah bentuk adanya keinginan dan keterlibatan seorang individu dalam suatu organisasi yang dapat ditandai dengan: (a) adanya keyakinan untuk selalu menerima setiap tujuan dan nilai-nilai dari organisasinya; (b) adanya suatu keinginan untuk mengerahkan usaha yang maksimal demi organisasinya; dan (c) adanya suatu keinginan yang tinggi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasinya (loyalitas). Maka dapat dilihat bahwa seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tentunya ia akan selalu melakukan berbagai tindakan yang dapat mewujudkan setiap tujuan dari organisasinya. Sehingga wajar sekali, jika

seseorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung mau melakukan tindakan *whistleblowing*, karena hal itu ia lakukan guna untuk menjaga organisasinya dalam mencapai tujuannya. Seperti yang diketahui bahwa tindakan yang ia laporkan tersebut merupakan tindakan ilegal yang dapat merugikan organisasinya. Namun, hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil yang sebaliknya. Pengujian hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Kemungkinan penyebab tidak terbuktinya H1 dalam penelitian ini dikarenakan PNS yang bekerja di KPP Pratama Kebumen masih takut terkena dampak langsung jika mereka melakukan *whistleblowing*. Adapun dampak yang dimaksud tersebut, ialah dampak akan dikucilkannya mereka dengan rekan-rekan kerjanya, karena para *whistleblower* akan dianggap sebagai pengkhianat baik bagi sesama rekan kerjanya maupun bagi organisasinya sendiri. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Septianti (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal karena kurangnya kepercayaan pegawai bahwa jalur pelaporan internal adalah relatif aman dan laporan mereka akan segera ditindaklanjuti oleh pengelola sistem pelanggaran.

Menurut Setyawati et al. (2015) penyebab lainnya yang menyebabkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* ialah karena karyawan yang bekerja di organisasi tersebut biasanya masih kurang percaya dan masih kurang yakin bahwa organisasinya

mereka tidak akan melindungi mereka dari berbagai dampak negatif yang akan mereka terima ketika menjadi *whistleblower*. Lebih lanjut lagi Setyawati et al. (2015) menjelaskan maksud dampak negatif tersebut seperti adanya tindakan isolasi di lingkungan kerjanya setelah ia melakukan *whistleblowing*, dan bahkan organisasinya bukannya melindungi namun akan memberikan tindakan yang dapat merugikan mereka sebagai *whistleblower* seperti mereka dipecat dari pekerjaannya. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya keyakinan pegawai di KPP Pratama Kebumen sebagai *whistleblower* potensial terhadap *whistleblower system* bahwa jalur tersebut relatif aman. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal dimungkinkan karena kurangnya kepercayaan pegawai KPP Pratama Kebumen bahwa jalur pelaporan internal adalah relatif aman dan laporan mereka akan segera ditindaklanjuti oleh pengelola sistem pelanggaran.

#### **4.4.2 Tingkat Keseriusan Kecurangan Berpengaruh Positif Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing***

Pengujian hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat melakukan *whistleblowing* memiliki nilai t-statistik sebesar 7.3847 yang lebih besar dari 1.96 (alpha 5%), dan juga memiliki nilai *original sample* sebesar 0.2123. Maka dari itu, dapat penulis simpulkan bahwa H2

yang berbunyi “tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*” telah terbukti atau telah didukung oleh data.

Near dan Miceli (1985) menjelaskan bahwa anggota organisasi (karyawan) yang mengetahui serta mengamati adanya suatu tindakan *wrongdoing* atau kecurangan, terlebih lagi jika tindakan *wrongdoing* tersebut bersifat serius, maka ia akan lebih cenderung ingin melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan baginya, perusahaan akan terkena dampak berupa kerugian yang besar jika perbuatan *wrongdoing* tersebut sifatnya besar atau serius. Maka, semakin seriusnya suatu tindakan kecurangan yang terjadi maka akan membuat seseorang karyawan semakin memiliki keinginan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini pun telah sesuai dengan hasil dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis yang kedua (H2) dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa tingkat keseriusan kecurangan akan membuat seseorang semakin memiliki niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Perlu diketahui bahwa tindakan kecurangan yang cukup sering terjadi di Dirjen Pajak (termasuk di KPP Pratama) ialah tindakan korupsi, yang lebih tepatnya ialah tindakan suap (suap ialah bagian dari korupsi). Hal ini (tindakan suap) tidak menutup kemungkinan pula akan terjadi di KPP Pratama Kebumen. Mengingat besar dan seriusnya tindakan suap ini yang sangat berpotensi merugikan Dirjen Pajak dan tentunya negara, maka tentunya hal ini yang semakin mendorong setiap pegawai pajak untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, termasuk didalamnya pegawai pajak yang bekerja di KPP Pratama Kebumen. Hasil dari penelitian ini juga sama dengan hasil beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto (2012); dan

Aliyah (2015) juga telah membuktikan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

#### **4.4.3 Komitmen Profesi Berpengaruh Positif Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing***

Pengujian hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa komitmen profesi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan pengaruh komitmen profesi terhadap niat melakukan *whistleblowing* memiliki nilai t-statistik sebesar 13.0713 yang lebih besar dari 1.96 (alpha 5%), dan juga memiliki nilai *original sample* sebesar 0.4132. Maka dari itu, dapat penulis simpulkan bahwa H3 yang berbunyi “komitmen profesi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*” telah terbukti atau telah didukung oleh data.

Utami dan Noegroho (2007) menyatakan bahwa komitmen profesi ialah sebuah keyakinan seseorang akan penerimaan nilai dan tujuan profesinya, suatu keinginan untuk selalu senantiasa melakukan berbagai upaya dan usaha tertentu yang maksimal untuk dan atas nama profesinya, dan adanya suatu keinginan untuk selalu mempertahankan keanggotaannya pada profesinya. Maka, logikanya seseorang yang memiliki komitmen profesi yang tinggi, maka akan mengetahui betapa berbahaya tindakan kecurangan yang telah terjadi, terutama orang yang melakukan tindakan kecurangan tersebut ia teman seprofesinya, maka tentunya hal tersebut berpotensi untuk merusak nama baik dari profesinya. Sehingga hal inilah yang membuat seseorang yang memiliki komitmen profesi yang tinggi akan

cenderung untuk lebih mau melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini ia lakukan guna untuk menjaga nama baik dari profesi dan organisasinya, serta sebagai bentuk kewajibannya dalam menjalankan setiap aturan dalam profesinya. Hal ini pun juga telah didukung dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Perlu diketahui bahwa, profesi yang difokuskan dan dimaksud dalam penelitian ini ialah pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di KPP Pratama Kebumen. Pengujian hipotesis yang ketiga (H3) telah membuktikan bahwa komitmen profesi berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Maka semakin tinggi komitmen profesi (PNS yang bekerja di KPP Pratama Kebumen, maka semakin tinggi pula keinginannya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

#### **4.4.3 Intensitas Moral Berpengaruh Positif Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing***

Pengujian hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan pengaruh intensitas moral terhadap niat melakukan *whistleblowing* memiliki nilai t-statistik sebesar 9.0108 yang lebih besar dari 1.96 (alpha 5%), dan juga memiliki nilai *original sample* sebesar 0.2842. Maka dari itu, dapat penulis simpulkan bahwa H4 yang berbunyi “intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*” telah terbukti atau telah didukung oleh data.

Zanaria (2016) menjelaskan bahwa intensitas moral ialah suatu variabel yang berkaitan dengan berbagai isu moral yang kemudian akan dapat

mempengaruhi seseorang dalam bertindak atau berperilaku. Lebih lanjut lagi Zanaria (2016) menjelaskan bahwa orang yang memiliki intensitas moral yang tinggi akan cenderung untuk melakukan tindakan yang dianggapnya benar. Maka tentunya orang yang memiliki tingkat intensitas moral yang tinggi akan cenderung melakukan hal-hal yang memiliki dampak yang baik kedepannya, termasuk di dalamnya melakukan tindakan *whistleblowing*. Dengan seseorang melakukan *whistleblowing*, maka seseorang tersebut telah berusaha untuk mencegah dampak yang lebih besar lagi, yang mungkin timbul karena adanya tindakan kecurangan yang dilakukan oleh seseorang tersebut, dan tentunya hal tersebut demi kebaikan kedepannya. Hal ini pun juga telah dibuktikan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis yang keempat (H4) dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Maka, semakin tinggi intensitas moral yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula keinginan seseorang tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan guna mengetahui dan menguji pengaruh komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, komitmen profesi dan intensitas moral terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di kantor pelayanan pajak (KPP) pratama Kebumen. Adapun total responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 62 responden.

Berdasarkan dari hasil analisis, pengujian hipotesis, dan interpretasi hasil pada bagian-bagian sebelumnya, dapat diperoleh kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Tinggi rendahnya komitmen organisasi tidak menjadi faktor untuk seseorang melakukan *whistleblowing*.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Besar kecilnya kecurangan yang terjadi di suatu



perusahaan menjadi faktor yang memengaruhi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen profesi dengan niat melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap profesinya sendiri, maka semakin besar pula keinginannya untuk melindungi citra dari profesinya tersebut, sehingga hal inilah yang membuat orang yang memiliki komitmen profesi yang tinggi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
4. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara intensitas moral terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Orang yang memiliki intensitas moral yang tinggi cenderung melakukan hal yang memiliki dampak baik kedepannya, seperti melakukan tindakan *whistleblowing*.

## **5.2 Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka diharapkan kedepannya penelitian ini dapat memberikan beberapa implikasi, antara lain:

- Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi baru dan pertimbangan, terutama bagi pihak KPP Pratama Kebumen kedepannya, mengenai beberapa faktor yang dapat mereka maksimalkan agar dapat mendorong setiap anggota organisasinya untuk

selalu termotivasi dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini dilakukan mengingat berapa pentingnya peran dari para *whistleblower* dalam memberantas dan mengungkapkan setiap tindakan ilegal (seperti kecurangan) yang selalu berpotensi terjadi.

- Penelitian ini kedepannya, dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang relevan kedepannya bagi para peneliti untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

### **5.3 Keterbatasan**

Layaknya seperti penelitian lainnya, penelitian ini juga memiliki keterbatasan dalam prosesnya. Penelitian ini dalam proses pengumpulan kuesionernya sedikit mengalami hambatan. Hal ini dikarenakan, kuesioner dalam penelitian ini disebar pada masa yang cukup sibuk bagi responden dalam penelitian ini. Sepertinya yang diketahui awal tahun merupakan masa/waktu yang sangat sibuk bagi setiap kantor pelayanan pajak (KPP) pratama, termasuk bagi KPP pratama kebumen. Dan hal inilah yang membuat kuesioner yang telah disebar di KPP Pratama Kebumen sedikit terlambat dalam proses pengisian dan pengembaliannya.

### **5.4 Saran**

Berdasarkan berbagai penjelasan sebelumnya, berikut ialah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan bagi peneliti kedepannya:

- Penyebaran kuesioner lebih baik tidak dilakukan pada masa atau waktu yang cukup sibuk bagi responden. Hal ini dilakukan supaya dalam proses pengembalian kuesioner tidak terhambat.
- Peneliti kedepannya yang ingin melakukan penelitian serupa, akan lebih baik untuk meneliti variabel lainnya yang dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Adapun faktor yang diusulkan seperti variabel *personal cost* dan pengetahuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. W. (2017). Deteriminan Intensi Auditor Melakukan Tindakan Whistleblowing dengan Perlindungan Hukum sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan (Ekuitas)*, 1(3), 385–407.
- Ahmad, S. A. (2011). *Internal Auditors and Internal Whistleblowing Intentions: A Study Of Organisational, Individual, Situational and Demographic*. University of Western Australia.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Proseses*, 50(2), 179–211.
- Aliyah, S. (2015). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai dalam Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Dinamika dan Bisnis*, 12(2), 173–189.
- Alleyne, P., Weekes-Marshall, D., & Arthur, R. (2013). Exploring Factors Influencing Whistle-blowing Intentions Among Accountants in Barbados. *Journal of Eastern Caribbean Studies*, 38(6), 35–62.
- Aranya, N., Pullock, J., & Amernic, J. (1981). An Examination of Profesional Commitment in Public Accounting. *Accounting Organization and Society*, 5(4), 271–280.
- Bagustianto, R. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat PNS Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada PNS BPK RI). *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 19(2), 276–295.
- BBC Indonesia. (2017). Indeks Persepsi Korupsi Indonesia Disebut Membaik Tapi Lamban. Diambil 29 Oktober 2017, dari <http://www.bbc.com/indonesia/indonesia-38734494>
- Chin, W. W. (1988). *The Partial Least Square Approach for Structural Equation Modeling*. in G.A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Businnes Research*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dalton, D., & Radtke, R. R. (2013). The Joint Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 117(1), 153–172. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1517-x>
- Dempster, Q. (2006). *Whistleblower Para Pengungkap Fakta*. Jakarta: Elsam.
- Elias, R. Z. (2008). Auditing Students' Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*, 23(3), 283–294.

- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan PLS* (Ed 2). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hatmoko, T. (2006). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Pembedaannya terhadap Karakteristik Demografik (Studi Kasus di PDAM Kabupaten Karanganyar)*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Husniati, S. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu). *JOM FEKON*, 4(1), 1223–1237.
- Jones, T. M. (1991). Ethical Decision Making by Individuals in Organization: An Issue Contingent Model. *Academy of Management Review*, 5(2), 366–395.
- Joneta, C. (2016). Pengaruh Komitmen Profesional dan Pertimbangan Etis terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing: Locus of Control sebagai Variabel Moderasi. *JOM FEKON*, 3(1), 735–748.
- Kanning, U. P., & Hill, A. (2013). Validation of the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) in Six Languages. *Journal of Business and Media Psychology*, 4(2), 11–20.
- Kementrian Keuangan. Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor Per-22/PJ/2011 tentang Kewajiban Melaporkan Pelanggaran dan Penanganan Pelaporan (Whistleblowing) di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak (2011).
- Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 1–15.
- Larkin, J. M. (1990). Does Gender Affect Auditor CPAs' Performance? *The Woman CPA*, 52(2), 20–24.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(1), 224–247.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1–6.
- Parianti, N. P. I., Suartana, I. W., & Badera, I. D. N. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Dan Perilaku Whistle-Blowing Mahasiswa Akuntansi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(12), 4209–4236.
- Rustiarini, N. W., & Sunarsih, N. M. (2008). Fraud dan Whistleblowing:

Pengungkapan Kecurangan Akuntansi oleh Auditor Pemerintah. *Simposium Nasional Akuntansi*.

- Setyadi, E. J. (2008). *Hubungan Antara Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif dengan Orientasi Etika Mahasiswa Akuntansi (Studi pada Perguruan Tinggi di Jawa Tengah)*. Universitas Diponegoro.
- Setyawati, I., Ardiyani, K., & Sutrisno, C. R. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan Whistleblowing Internal. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(2), 22–33.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (15 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Susmanschi, G. (2012). Internal Audit And Whistle-Blowing. *Management and Financial Markets*, 7(4), 415–421.
- Sweeney, P. (2008). Hotlines Helpful for Blowing the Whistle. *Financial Executive*, 24(4), 28–31.
- Utami, I., & Noegroho, yesta A. K. (2007). Pengaruh Locus of Control, Komitmen Profesi, Pengalaman Audit terhadap Perilaku Akuntan Publik dalam Konflik Audit dengan Kesadaran Etis sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*2, 4(2), 193–210.
- Voa Indonesia. (2017). Indeks Persepsi Korupsi Indonesia Turun ke Peringkat 90. Diambil 29 Oktober 2017, dari <https://www.voaindonesia.com/a/indeks-persepsi-korupsi-ri-turun-/3692750.html>
- Winardi, R. D. (2013). The Influence of Individual and Situational Factors on Lowe-Level Civil Servants' Whistle-Blowing. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 28(3), 361–376.
- Zanaria, Y. (2016). Pengaruh Profesionalisme Audit, Intensitas Moral untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi pada KAP di Indonesia). *Jurnal Akuisisi*, 12(1), 105–116.

# **LAMPIRAN**

## Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

### Kuesioner Penelitian

Kuesioner ini dibuat untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, komitmen profesi dan intensitas moral terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Adapun responden yang akan mengisi kuesioner penelitian ini ialah pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kebumen.

Semua jawaban yang akan diisi oleh responden nantinya hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi saya saja. Responden diharapkan dapat menjawab setiap pertanyaan dalam kuesioner dalam penelitian ini sesuai dengan kondisi yang dirasakan responden sesungguhnya.

Apabila Bapak/Ibu/Saudara/i memiliki beberapa pertanyaan atau menginginkan hasil dari penelitian ini, maka Bapak/Ibu/Saudara/i dapat menghubungi saya di nomor berikut: +62 856 4063 5717

Hormat saya,

Yudha Priangga Putra



## DATA RESPONDEN

- Nama : ..... (Opsional)
- Jenis kelamin :  Laki-Laki  
 Perempuan
- Usia : ..... (Silahkan ditulis)
- Pendidikan Terakhir Anda : ..... (Silahkan ditulis)

Untuk menjawab kuesioner dalam penelitian ini, anda (responden) dapat mengisinya dengan jawaban sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Agak Tidak Setuju

4 = Agak Setuju

5 = Setuju

6 = Sangat Setuju

### A. KOMITMEN ORGANISASI

Pertanyaan	1	2	3	4	5	6
Saya siap bekerja keras dalam membantu organisasi ini mencapai keberhasilan						
Saya bersedia menerima apapun tugas demi memastikan bahwa saya akan terus bekerja di organisasi ini						
Saya bangga untuk menceritakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini						
Saya sangat prihatin tentang nasib organisasi ini						
Saya sangat senang karena telah memilih organisasi ini dibandingkan organisasi yang lain sewaktu membuat pilihan untuk bekerja						

## B. TINGKAT KESERiusAN KECURANGAN

Pertanyaan	1	2	3	4	5	6
Saya akan melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh rekan kerja saya apabila jumlahnya material						
Saya akan melaporkan tindakan yang dilakukan pimpinan perusahaan saya yang membuat perusahaan palsu, yang ditujukan untuk melakukan tindakan kecurangan						
Saya akan melaporkan rekan kerja yang melakukan pencurian uang perusahaan, walaupun jumlahnya kecil/tidak material						
Saya akan melaporkan orang yang telah melakukan penipuan kepada seseorang guna untuk mendapatkan keuntungan pribadi (bagi si pelaku penipuan)						
Saya tidak akan melaporkan rekan kerja saya yang melakukan pencurian aset perusahaan, karena jumlahnya tidak material						

## C. KOMITMEN PROFESI

Pertanyaan	1	2	3	4	5	6
Saya sangat memperhatikan pengembangan karir profesi saya						
Menurut saya, profesi yang saya jalani ini adalah hal terbaik dalam hidup saya, khusus nya dalam hal kinerja tugasnya						
Saya akan berusaha keras dan sekuat mungkin untuk melancarkan karir saya dalam menjalani profesi saya saat ini						
Bagi saya organisasi ini adalah organisasi terbaik bagi saya untuk bekerja						
Bagi saya, profesi saya ini adalah profesi yang terbaik						

#### D. INTENSITAS MORAL

Pertanyaan	1	2	3	4	5	6
Karyawan lain akan merasa dirugikan, apabila ada rekan kerja saya yang melaporkan suatu tindakan kecurangan yang telah dilakukan seseorang						
Dampak yang diharapkan mungkin akan terjadi, apabila ada rekan kerja saya melaporkan suatu tindakan kecurangan yang telah dilakukan seseorang						
Konsekuensi atas keputusan yang dibuat rekan kerja saya yang melaporkan suatu tindakan kecurangan yang dilakukan seseorang tersebut akan terjadi dalam waktu dekat						
Beberapa orang akan menanggung beban akibat Keputusan yang dibuat oleh rekan kerja saya yang telah melaporkan suatu tindakan kecurangan yang dilakukan seseorang tersebut						
Karyawan yang lain serta teman se-profesi akan setuju atas keputusan yang dibuat oleh rekan kerja saya yang telah melaporkan suatu tindakan kecurangan yang dilakukan seseorang tersebut						

#### E. NIAT MELAKUKAN WHISTLEBLOWING

Pertanyaan	1	2	3	4	5	6
Saya akan melaporkan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh bawahan saya						
Saya akan melaporkan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh atasan saya						
Saya akan melaporkan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan senior						
Saya akan melaporkan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang menjadi teman dekat saya						
Saya akan melaporkan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh pihak yang telah menjadi target internal						

**Lampiran 2: Data Pengisian Kuesioner**

KOMITMEN ORGANISASI					TINGKAT KESERIOUSAN KECURANGAN				
KO 1	KO 2	KO 3	KO 4	KO 5	TKK 1	TKK 2	TKK 3	TKK 4	TKK 5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	6	6	2	6	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	4
5	5	4	3	5	4	4	2	2	4
5	3	4	2	4	4	4	3	2	4
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	5	6	6	6	5	6	6	6	5
5	5	4	2	5	5	5	3	6	2
6	5	5	5	5	5	5	6	6	3
6	4	6	3	5	2	4	6	2	5
6	6	6	4	5	5	4	3	4	4
5	4	6	1	5	6	5	5	6	5
6	1	6	3	6	6	6	2	6	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	3	3	4	4	4
5	5	4	6	5	5	5	3	5	4
6	5	5	2	6	3	4	5	5	5
6	4	4	3	4	3	3	3	3	3
6	4	5	4	5	5	5	2	4	4
5	5	5	4	5	6	6	6	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	6	5	6	5	5	5	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	3	6	3	6	6	6	5
6	6	6	2	6	2	6	6	6	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	6	5	6	5	6	6	6
6	5	6	5	5	6	6	6	6	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	6	6	6	6
5	4	5	4	5	5	4	4	5	2
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	TKK1	TKK2	TKK3	TKK4	TKK5
5	5	5	5	5	5	6	6	6	5
5	2	5	5	5	5	5	2	5	4
6	6	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
6	5	5	4	5	6	6	6	6	6
6	5	5	4	6	6	6	5	5	2
6	6	6	2	6	6	6	6	6	2
6	5	5	5	5	6	6	6	6	6
6	5	5	5	5	5	5	5	6	6
4	5	5	5	4	5	6	6	6	6
4	5	5	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	6	5	6	5	5	5	6	6	6
5	6	6	5	6	6	6	6	5	5
6	5	5	4	2	6	6	6	6	6
6	6	6	5	6	6	6	6	6	6
5	5	3	3	4	5	3	5	5	5
6	6	5	2	5	5	5	5	5	5
6	6	6	5	6	6	6	6	6	4
6	5	4	5	5	6	3	3	5	3
6	6	3	2	5	6	6	6	6	6
5	5	5	4	4	3	3	3	3	3
6	5	5	5	6	6	5	6	5	6
6	5	5	2	5	6	5	6	5	5
4	4	4	3	3	3	3	4	5	5
6	6	6	4	6	6	6	6	6	6
6	6	6	4	6	6	6	6	6	6

**Lampiran 2 - Lanjutan**

KOMITMEN PROFESI					INTENSITAS MORAL				
KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	IM 1	IM 2	IM 3	IM 4	IM 5
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	1	6	6	1	6
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
6	6	6	6	6	6	6	6	4	6
5	5	5	5	5	2	6	6	5	6
5	5	5	5	3	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
6	5	5	4	4	5	4	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	2	5	3	5	6
2	3	4	4	4	2	3	3	5	3
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	2	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	6	5	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	6	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5
4	5	4	5	6	6	6	6	6	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	6	6	5	6	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	3	6	6	6	6
6	6	6	6	6	5	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	6	5	6	5	6	5	5	5	5
5	5	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
6	6	6	6	5	5	5	6	6	6

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	IM1	IM2	IM3	IM4	IM5
6	5	6	6	6	6	6	5	5	4
6	5	5	3	3	2	5	5	5	5
4	4	4	5	5	2	3	4	2	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	2	5	5	5	5	5
6	5	5	5	4	4	5	5	5	5
6	6	6	6	6	5	6	6	2	6
5	5	5	5	5	5	6	6	6	6
6	5	5	5	5	5	5	6	6	6
4	6	6	6	6	6	6	5	6	6
6	5	6	6	6	6	6	6	5	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	5	6	4	5	5	5	6	5
5	6	6	6	6	5	5	5	5	5
5	5	5	4	3	5	5	5	6	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	4	4	5	5	2	5	4
4	5	6	6	6	4	4	4	4	4
6	6	6	6	6	4	6	2	2	6
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
6	4	3	5	5	2	2	2	2	6
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	6	6	5	5	4	5	5
5	5	5	4	4	2	4	4	4	5
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	6	5	5	6	6	5	6	6	6

**Lampiran 2 – Lanjutan**

<b>NIAT MELAKUKAN WHISTEBLOWING</b>				
<b>NWB 1</b>	<b>NWB 2</b>	<b>NWB 3</b>	<b>NWB 4</b>	<b>NWB 5</b>
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
6	6	6	6	6
6	5	5	5	5
6	5	5	5	5
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
5	5	4	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
2	2	2	5	5
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
4	4	4	4	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
2	6	6	5	6
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
6	6	6	6	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
5	6	6	6	6
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6



NWB1	NWB2	NWB3	NWB4	NWB5
4	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
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
6	6	6	6	5
6	6	6	6	6
6	6	5	6	6
6	6	6	6	6
5	5	5	5	5
6	5	6	6	6
5	6	6	6	4
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
4	3	4	4	4
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6
3	3	3	3	3
6	6	6	6	6
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
6	6	6	6	6
6	6	6	6	6