

**FAKTOR PENENTU TINDAKAN *WHISTLEBLOWING* APARATUR SIPIL
NEGARA DINAS SOSIAL PROVINSI JAWA TIMUR**

SKRIPSI

Oleh :

HERINA RAHMAWATI

NIM : G92218078



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

2022

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Herina Rahmawati

NIM : G92218078

Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Akuntansi

Judul Skripsi : Faktor Penentu Tindakan *Whistleblowing* Aparatur Sipil
Negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dengan pernyataan keaslian ini saya buat dengan sebenar-benarnya.



Surabaya, 8 April 2022

Saya

The signature is written in black ink over a yellow rectangular stamp. The stamp contains the text 'METERAI TEMPEL' and a serial number '4FF1FAD039376133'. To the left of the stamp, the word 'Saya' is printed.

Herina Rahmawati

NIM.G92218078

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Herina Rahmawati NIM.G92218078 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 11 April 2022

Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mys' or 'Mys Junjuran', written over a horizontal line.

Mochammad Ilyas Junjuran, M.A

NIP.199303302019031009

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Herina Rahmawati NIM.G92218078 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Selasa, 19 April 2022 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam bidang Akuntansi.

Majelis Munaqasah Skripsi :

Penguji 1



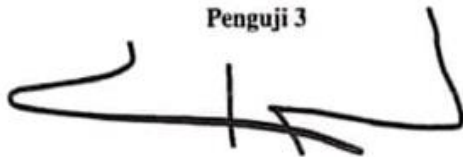
Mochammad Ilyas Junjuran, M.A
NIP. 199303302019031009

Penguji 2



Drs. H. Nur Kholis, M.Ed.Admin., Ph.D.
NIP. 196703111992031003

Penguji 3



Ajeng Tita Nawangsari, S.E., MA., Ak.
NIP. 198708282019032013

Penguji 4



Mohammad Dhiyul Muflih, S.E.I., M.E.
NIP. 202202001

Surabaya, 19 April 2022

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,




Dr. H. Ali Arif, MM
196212141993031002



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Herina Rahmawati
NIM : G92218078
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Akuntansi
E-mail address : Herinarahmawati05@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Faktor Penentu Tindakan *Whistleblowing* Aparatur Sipil Negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 01 Agustus 2022

Penulis

(Herina Rahmawati)

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor Penentu Tindakan *Whistleblowing* Aparatur Sipil Negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur” merupakan hasil penelitian kuantitatif yang dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur melalui *locus of control* internal, komitmen afektif, *personal cost*, dan keseriusan pelanggaran dengan religiusitas sebagai variabel moderasi.

Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatif untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik kuesioner yang diperoleh langsung dari responden aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. Metode sampling yang digunakan adalah *purposive* sampling. Jumlah sampel yang diambil adalah 105 responden. Adapun analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian yang diperoleh adalah, *locus of control* internal, komitmen afektif, *personal cost* tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal tersebut didukung oleh nilai *p-values* ketiga variabel tersebut tidak ada yang memenuhi standar signifikansi 0,05. Sedangkan, keseriusan pelanggaran berpengaruh secara positif terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* yang ditunjukkan dengan nilai *p-values* 0,000. Sebagai tambahan, religiusitas tidak dapat memoderasi *locus of control* internal, komitmen afektif, *personal cost* terhadap *whistleblowing*.

S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN	v
PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
2.2 Kajian Teoritis	24
2.2.1 <i>Prosocial Behavior Theory</i>	24
2.2.2 <i>Planned Behavior Theory</i>	25
2.2.3 Religiusitas.....	26
2.2.4 <i>Whistleblowing</i>	28
2.2.5 <i>Locus Of Control Internal</i>	30
2.2.6 Komitmen Afektif	30
2.2.7 <i>Personal Cost</i>	31
2.2.8 Keseriusan Pelanggaran	32

2.3	Pengembangan Hipotesis	33
2.4	Kerangka Konseptual	37
BAB 3	METODE PENELITIAN	39
3.1	Jenis Penelitian	39
3.2	Lokasi Penelitian	39
3.3	Definisi Operasional	40
3.4	Populasi dan Sampel	43
3.5	Jenis dan Sumber Data	44
3.6	Teknik Pengumpulan Data	44
3.7	Teknik Analisis Data	45
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	48
4.1.1	Profil Perusahaan	48
4.1.2	Deskripsi Sampel Penelitian	48
4.1.3	Karakteristik Responden	49
4.2	Hasil Penelitian.....	51
4.2.1	<i>Outer Model</i>	52
4.2.2	<i>Inner Model</i>	58
4.3	Uji Hipotesis	59
4.4	Pembahasan	62
BAB 5	PENUTUP	71
5.1	Kesimpulan.....	71
5.2	Saran	73
5.3	Keterbatasan Penelitian dan Arah Bagi Peneliti Selanjutnya.....	73
DAFTAR PUSTAKA		75
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Penyebaran Kuesioner	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden.....	51
Tabel 4.3 Nilai <i>Outer Loadings</i>	55
Tabel 4.4 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	56
Tabel 4.5 Nilai <i>Composite Reliability</i>	57
Tabel 4.6 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	58
Tabel 4.7 Nilai <i>R-Square</i>	59
Tabel 4.8 Nilai <i>T statistics dan P Values</i>	60

S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 <i>Outer Model Original</i>	52
Gambar 4.2 <i>Outer Model Modifikasi</i>	53



S U R A B A Y A

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu praktik kejahatan dalam akuntansi yang sering didengar adalah kecurangan atau *fraud*. *Fraud* didefinisikan sebagai tindakan yang dicirikan oleh tipu daya, menyembunyian ataupun pelanggaran kepercayaan yang dilakukan oleh individu atau organisasi guna mendapatkan uang, kekayaan, atau jasa (Pramudyastuti et al., 2021). Kecurangan dapat terjadi karena adanya peluang atau kesempatan yang merupakan bagian dari *fraud diamond theory*. *Fraud diamond theory* terdiri dari empat elemen, yaitu *pressure* (tekanan), *opportunity* (peluang), *rationalization* (rasionalisasi) dan *capability* (kemampuan).

Di Indonesia telah banyak terjadi praktik kecurangan baik di sektor pemerintah maupun sektor privat. Salah satu tipologi *fraud* yang menarik perhatian, *The Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) adalah kasus pelanggaran korupsi yang khususnya banyak dijumpai di sektor pemerintahan di Indonesia. Menurut *Corruption Perception Index* (CPI) tahun 2020 yang diterbitkan oleh *Transparency International*, Indonesia mendapatkan nilai 37 dan menduduki peringkat 102 dari 180 negara yang disurvei. Semakin tinggi nilai yang didapat maka semakin kecil tingkat korupsi di negara tersebut. Jika dibandingkan dengan tahun 2019 IPK Indonesia mendapatkan nilai 40 dan berada pada peringkat 85. Dengan peringkat yang diperoleh menunjukkan persepsi korupsi di Indonesia masih tinggi.

Kasus kecurangan yang banyak dibicarakan mengenai *fraud* dan melibatkan *whistleblower* yaitu perusahaan energi Amerika Serikat yaitu enron. Perusahaan enron melakukan tindak kecurangan dengan memanipulasi laporan keuangan agar sahamnya dapat diminati oleh investor. Bentuk kecurangan yang dilakukan oleh enron ditampilkan dengan penetapan kompensasi yang tinggi bagi perusahaan dan transaksi *off balance sheet*. Dengan adanya tindak kecurangan, Sherron Watkins yang menjabat sebagai eksekutif enron bertindak sebagai pengungkap kecurangan (*whistleblower*) yang terjadi di perusahaan enron sehingga mengakibatkan enron mengalami kerugian sebesar US\$50 miliar dan kerugian investor sebesar US\$32 miliar. Tidak hanya enron, kasus yang melibatkan *whistleblower* juga terjadi pada worldcom perusahaan jaringan telekomunikasi AS pada tahun 2001, yang bertujuan ingin meningkatkan harga saham perusahaan. Worldcom terbukti melanggar etika yaitu *fraud* dengan terbukti memanipulasi data finansial sebesar 3,8 miliar dolar. Terbongkarnya kasus worldcom diungkap oleh akuntan worldcom sendiri yaitu Cynthia Cooper.

Di Indonesia kasus tindak kecurangan yang melibatkan *whistleblower* yaitu kasus Susno Duadji mantan Kepala Badan Reserse Kepolisian RI. Susno Duadji mengatakan bahwa di dalam instansinya terdapat mafia pajak yang juga melibatkan pegawai Direktorat Gayus Tambunan. Dengan pengungkapan yang diberikan Susno Duadji dapat diketahui adanya penggelapan pajak yang merugikan negara sampai miliaran rupiah (Mirza, Muhammad, 2013). Kasus Agus Condro mantan anggota DPR RI mengenai kasus suap pemilihan Deputy Senior Gubernur Bank Indonesia. Agus Condro mengakui bahwa menerima cek pelawat sebagai suap bersama beberapa

koleganya untuk memenangkan Miranda Goeltom. Meskipun dengan pengungkapan yang dilakukan, Agus Condro divonis bersalah karena telah menerima suap. Agus Condro mengaku pada tahun 2008 menerima cek pelawat bersama rekan-rekannya di Komisi Keuangan dan Perbankan. Berkat pengungkapan tersebut skandal penyuapan yang melibatkan politisi dapat dideteksi (News, 2008).

Kasus Roni Wijaya di tahun 2020 merupakan *whistleblower* yang mendapatkan perlindungan KPK karena berkontribusi membantu dalam mengungkapkan kasus korupsi proyek P3SON di Hambalang. Roni wijaya terkena kasus *fraud* di Hambalang atas proyek pembangunan pusat pendidikan, pelatihan, dan sarana olahraga nasional. Pertama, Roni terbukti telah melakukan pembelian faktur pajak yang tidak berdasarkan transaksi sebenarnya dan melakukan pencucian uang yang mengakibatkan kerugian negara yang tidak sedikit tentunya (Laluhu, 2020).

Whistleblowing adalah pengungkapan yang dilakukan pegawai baik yang masih bekerja maupun mantan pegawai atas suatu praktik ilegal dan tidak bermoral atau melanggar hukum yang terjadi di dalam organisasi tempat mereka bekerja (Harahap et al., 2020). *Whistleblower* ialah orang atau individu tersebut yang menjadi pelapor kecurangan yang terjadi di dalam sebuah organisasi (Lestari & Yaya, 2017). *Whistleblower* memegang peran penting pada pengungkapan perilaku tidak etis atau kecurangan dalam organisasi sehingga diharapkan pemerintah lebih transparan serta akuntabel kepada publik (Primasari & Fidiana, 2020).

Akibat skandal kecurangan yang terjadi di Amerika Serikat pada Juni 2002 diterbitkannya *Sarbanes-Oxley Act* (SOX) yang bertujuan guna memperkecil

terjadinya kecurangan di perusahaan dan memperbaiki *Good Corporate Governance* (GCG). *Sarbanes-Oxley Act* (SOX) mewajibkan perusahaan swasta terutama perusahaan *go public* untuk membuat sistem pelaporan *whistleblowing* agar *whistleblower* mempunyai wadah untuk melaporkan suatu pelanggaran yang terjadi di entitasnya. Di Indonesia dalam memenuhi penerapan terciptanya *Good Corporate Governance* (GCG) tahun 2008 Komite Nasional Kebijakan *Governance* secara resmi mengeluarkan Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran yang dikenal sebagai *whistleblowing system* (WBS), yang bertujuan sebagai sistem manual pelaporan apabila terjadi suatu pelanggaran di organisasi terkait.

Berdasarkan hasil survei *Institute Of Business Ethics* tahun 2007, dibuatlah Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (SPP) yang menjelaskan sebagian pegawai di dalam organisasi mengetahui adanya sebuah pelanggaran dan mereka memilih tidak melaporkannya dan membiarkan pelanggaran tersebut terjadi (Harahap et al., 2020). Dengan adanya *whistleblowing system* diharapkan pegawai suatu entitas dapat mendeteksi, mencegah, dan melaporkan terjadinya kecurangan kepada pihak yang dapat menanganinya. Keberhasilan penerapan *whistleblowing system* dapat dilihat dari berapa jumlah kecurangan yang dapat terungkap dan penindakan adanya laporan kecurangan dapat ditindak dengan cepat dan singkat.

Peran *whistleblower* sangat besar untuk melindungi negara dari kerugian. Pada laporan akhir Indonesia *Corruption Watch* (ICW) Tahun 2020 terdapat 114 aparat sipil negara yang mendominasi jumlah kasus kecurangan dan tersangka. Pelanggaran kecurangan dapat mengakibatkan memperlambat kinerja perusahaan serta kerugian

ekonomi negara. Berkat *whistleblower* skandal kejahatan di sektor swasta maupun pemerintah dapat terungkap dan diberantas.

Dinas Sosial bertugas memberikan bantuan sosial terhadap masyarakat dimana dalam menjalankan tugasnya beresiko akan perbuatan tidak etis. Adapun kasus kecurangan yang terjadi di Dinas Sosial yaitu kasus tersangka korupsi Mantan Kadinsos dan pendamping BPNT Kota Kediri pada tahun 2022, kecurangan tersebut merupakan bantuan pangan non tunai dengan meminta uang kepada pihak *supplier* yang menyediakan pasokan pangan untuk program BPNT (Saputra, 2022). Kasus kecurangan yang dilakukan oleh dua pejabat aparatur sipil negara di Dinas Sosial Kabupaten Lumajang terkait perubahan data jumlah penerima bansos PKH dan BPNT pada tahun 2020 hingga 2021 (Jember, 2021).

Kasus korupsi bantuan beras sejahtera yang dilakukan oleh aparatur sipil negara Dinas Sosial Muba pada tahun 2022. Pendistribusian beras sejahtera di 15 kecamatan di kabupaten Muba yang pelaksanaannya selama 8 bulan biaya riil dan sudah termasuk keuntungan yang dikeluarkan jauh lebih rendah dari nilai kontrak dari selisih tersebut terdapat kelebihan bayar dimana menjadi kerugian negara (Wedya, 2022). Dengan adanya kasus-kasus yang telah dipaparkan mengenai tindak kecurangan yang terjadi di Dinas Sosial, diharapkan dengan adanya *whistleblower* dapat mencegah dan mendeteksi terjadinya perbuatan tidak etis di Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur.

Konsep *theory prosocial organizational behavior* dapat dikaitkan dengan tindakan *whistleblowing*, karena *whistleblowing* adalah salah satu bentuk perilaku sosial karyawan dalam mengkomunikasikan arahan, prosedur, atau kebijakan jika

terjadi pelanggaran yang berdampak buruk pada tujuan organisasi (Bagustianto & Nurkholis, 2015). Dalam *theory prosocial organizational behavior* pegawai organisasi yang melakukan tindakan *whistleblowing* menunjukkan bahwa suatu komitmen pegawai dalam melindungi organisasi tempatnya bekerja dari ancaman yang tidak etis atau ilegal. Dalam penelitian yang dilakukan Hanif *et al* pada tahun 2017, *prosocial behavior* sebagai teori pendukung intensi *whistleblowing*. *Prosocial behavior* digunakan untuk menjelaskan pembuatan keputusan individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing* atau tidak (Maghribi, 2016).

Adapun faktor-faktor yang mampu berdampak pada niat individu guna melakukan melakukan tindakan *whistleblowing*. Faktor pertama, yaitu *locus of control* internal ialah apakah seseorang dapat mengendalikan keadaan sekitarnya sesuai dengan tujuan atau hanya dikendalikan oleh lingkungannya. Pada penelitian Rohmaida Lestari an Rizal Yahya pada tahun 2017, mendapatkan hasil niat melakukan *whistleblowing* melalui *locus of control* Internal berpengaruh positif. Sedangkan pada penelitian Rifki *et al* pada tahun 2018, menunjukkan hasil bahwa niat untk melakukan tindakan *whistleblowing* internal melalui *locus of control* berpengaruh secara signifikan.

Faktor Kedua, yaitu komitmen afektif yang menggambarkan emosional individu terhadap organisasinya. Anggota organisasi merasa mempunyai kesamaan nilai, tujuan dan idealisme dengan organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen afektif kuat akan tetap bertahan bersama organisasinya (Susilawati, 2019). *Whistleblowing* dengan komitmen afektif dimaksudkan bahwa anggota organisasi yang tidak ingin meninggalkan organisasinya tidak akan melakukan hal tidak etis atau ilegal

demikian melindungi organisasi tempatnya bekerja. Pada penelitian Andrey et al pada tahun 2020, mendapatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan beretika tidak berpengaruh secara langsung terhadap keterlibatan pegawai pemerintah dalam tindak kecurangan melalui komitmen afektif.

Faktor ketiga, *personal cost* adalah persepsi pegawai mengenai sanksi atau risiko pembalasan yang didapatkan akibat melakukan tindakan *whistleblowing* (Reshie et al., 2020). Pada penelitian yang dilakukan Siti Aliyah pada tahun 2015, menunjukkan hasil minat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* secara signifikan berpengaruh negatif melalui variabel *personal cost*. Sedangkan, penelitian Vina et al pada tahun 2020, menunjukkan hasil niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* berpengaruh positif melalui variabel *personal cost*. Faktor keempat, keseriusan pelanggaran adalah akibat yang timbul karena adanya pelanggaran yang terjadi baik kerugian secara finansial maupun non finansial. Penelitian yang dilakukan Rohmaida Lestari dan Rizal Yahya pada tahun 2017, menunjukkan hasil niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* melalui variabel keseriusan pelanggaran berpengaruh positif.

Nilai religius atau ajaran agama akan membuat seorang individu untuk bersikap sesuai etika, dimana ajaran sebuah agama telah menjelaskan bagaimana cara beretika yang baik dan benar. Sehingga individu yang memiliki nilai religius yang tinggi dalam dirinya, maka dia akan mempunyai rasa takut apabila melakukan pelanggaran terhadap perintah Tuhan atau melakukan hal dilarang agama. Religiusitas mengajarkan kesetiaan, rasa tanggung jawab dan secara umum seperangkat nilai yang membuat individu berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Religiusitas pada penelitian ini sebagai variabel moderasi yang bertujuan untuk melihat pengaruhnya terhadap hubungan *locus of control* internal, komitmen afektif, *personal cost* terhadap *whistleblowing*. Hal tersebut didorong oleh penelitian Kashif *et al* pada tahun 2017 yang memasukkan religiusitas ke dalam model TPB dan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Isfan Fajar *et al* pada tahun 2019 yang menggunakan religiusitas sebagai variabel moderasi (Fajar Satrya *et al.*, 2019). Penelitian terdahulu yang dilakukan Isfan Fajar *et al* pada tahun 2019, menunjukkan bahwa religiusitas memperlemah hubungan komitmen profesional terhadap niat *whistleblowing* dan interaksi sosial antisipatif yang dimoderasi oleh religiusitas memperkuat pengaruhnya terhadap niat *whistleblowing*.

Penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing* yang dilakukan oleh peneliti terdahulu ditemukan hasil penelitian yang berbeda-beda (kontradiktif). Terdapat temuan yang bervariasi, memperlihatkan masih terjadi kesenjangan penelitian terhadap minat melakukan *whistleblowing*, oleh karena itu peneliti ingin menguji ulang dan memperkaya penelitian sebelumnya dengan menambahkan religiusitas sebagai variabel moderasi. Penelitian ini bertujuan guna membuktikan serta mendapatkan bukti secara empiris pengaruh *locus of control* internal, komitmen afektif, *personal cost*, keseriusan pelanggaran terhadap niat dalam melakukan tindakan *whistleblowing* dengan religiusitas sebagai pemoderasi.

Pemahaman serta pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi minat aparatur sipil negara untuk melakukan tindakan *whistleblowing* penting

dilakukan agar mengurangi tingkat kecurangan atau perilaku tidak etis di organisasi melalui pelaporan serta organisasi tersebut dapat mendesain mengenai sistem dan kebijakan *whistleblowing* yang tepat dan efektif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yakni:

S U R A B A Y A

- 1.2.1 Apakah *locus of control* internal berpengaruh positif terhadap niat aparatur sipil negara dalam melakukan *whistleblowing*?
- 1.2.2 Apakah komitmen afektif berpengaruh positif terhadap niat aparatur sipil negara dalam melakukan *whistleblowing*?
- 1.2.3 Apakah *personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat aparatur sipil negara dalam melakukan *whistleblowing*?
- 1.2.4 Apakah keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat aparatur sipil negara dalam melakukan *whistleblowing*?
- 1.2.5 Apakah religiusitas mampu memoderasi hubungan *locus of control* internal terhadap niat aparatur sipil negara dalam melakukan *whistleblowing*?
- 1.2.6 Apakah religiusitas mampu memoderasi hubungan komitmen afektif terhadap niat aparatur sipil negara dalam melakukan *whistleblowing*?
- 1.2.7 Apakah religiusitas mampu memoderasi hubungan *personal cost* terhadap niat aparatur sipil negara dalam melakukan *whistleblowing*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan pemaparan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan yakni:

- 1.3.1 Untuk mengetahui apakah *locus of control* Internal berpengaruh positif terhadap niat aparatur sipil negara dalam melakukan *whistleblowing*.
- 1.3.2 Untuk mengetahui apakah komitmen afektif berpengaruh positif terhadap niat aparatur sipil negara dalam melakukan *whistleblowing*.
- 1.3.3 Untuk mengetahui apakah *personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat aparatur sipil negara dalam melakukan *whistleblowing*.
- 1.3.4 Untuk mengetahui apakah keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat aparatur sipil negara dalam melakukan *whistleblowing*.
- 1.3.5 Untuk mengetahui apakah religiusitas mampu memoderasi hubungan *locus of control* internal terhadap niat aparatur sipil negara dalam melakukan *whistleblowing*.
- 1.3.6 Untuk mengetahui apakah religiusitas mampu memoderasi hubungan komitmen afektif terhadap niat aparatur sipil negara dalam melakukan *whistleblowing*..
- 1.3.7 Untuk mengetahui apakah religiusitas mampu memoderasi hubungan *personal cost* terhadap niat aparatur sipil negara dalam melakukan *whistleblowing*.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain:

1.4.1 Aspek Teoritis

Untuk menambah wawasan dan khasanah ilmu akuntansi terutama mengenai akuntansi forensik dan audit investigatif yakni faktor-faktor yang dapat mempengaruhi minat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Selain itu juga diharapkan adanya penelitian ini menambah pandangan terhadap niat seseorang untuk menjadi seorang *whistleblower*.

1.4.2 Aspek Praktis

a) Bagi Instansi Terkait

Temuan penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai *whistleblowing* dan mendorong untuk meningkatkan minat pegawai untuk menjadi *whistleblower* serta merancang strategi untuk mendesain dan menerapkan *whistleblowing system* di organisasi terkait.

b) Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan temuan pada penelitian ini mampu dimanfaatkan sebagai bahan informasi dan bahan referensi bagi pihak yang berkepentingan pada penelitian berikutnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu yang mempunyai kesamaan tinjauan dengan penelitian ini yakni :

Sri Ayem dan Rumdoni pada tahun 2021 berjudul, “Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi, Religiusitas, Dan Gender Terhadap Minat Mahasiswa Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa)”. Mendapatkan hasil niat mahasiswa dalam melakukan tindakan *whistleblowing* melalui variabel penalaran moral, retaliasi, dan gender tidak berpengaruh dan variabel religiusitas berpengaruh positif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu variabel religiusitas digunakan sebagai moderasi dan objek penelitian. Adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu, yaitu adanya variabel religiusitas. Kebaruan pada penelitian ini yaitu religiusitas sebagai variabel moderasi (Ayem & Rumdoni, 2021).

Philmore, et al pada tahun 2016, berjudul “*Perceptions, Predictors and Consequences of Whistleblowing Among Accounting Employees in Barbados*”. Mendapatkan hasil bahwa masih sedikit kesadaran tentang Undang-Undang *Whistleblowing*. Bahwa *whistleblowing* internal lebih disukai daripada *whistleblowing* eksternal. Biaya pribadi dan tanggung jawab pribadi memiliki pengaruh secara

signifikan dalam niat *whistleblowing* internal dan biaya pribadi mempengaruhi *whistleblowing* eksternal. Berdasarkan riset menggunakan data kualitatif yaitu manfaat yang didapatkan dari *whistleblowing*, persepsi kurangnya anonimitas, norma budaya, pengalaman *whistleblowing* atau penanganan laporan, biaya pribadi atau iklim ketakutan dan permusuhan. Adanya kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni ingin mengetahui niat dalam melakukan *whistleblowing*. Kebaruan pada penelitian ini yaitu menambahkan variabel *locus of control internal*, komitmen afektif, *personal cost*, keseriusan pelanggaran, dan religiusitas sebagai variabel moderasi (Alleyne et al., 2017).

Heri, et al pada tahun 2020 berjudul, “Pengaruh Jalur Pelaporan dan Komitmen Religius terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*: Sebuah Studi Eksperimen”. Mendapatkan hasil niat untuk melakukan *whistleblowing* pada saluran pelaporan anonim lebih tinggi daripada saluran pelaporan non-anonim serta dalam niat melakukan *whistleblowing* berdasarkan level komitmen religius tidak ada perbedaan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu variabel religiusitas digunakan sebagai variabel moderasi. Adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu, yaitu peneliti menggunakan variabel religiusitas untuk melakukan *whistleblowing*. Kebaruan pada penelitian ini yaitu menggunakan variabel religiusitas sebagai variabel moderasi (Harahap et al., 2020).

Andrey Hasiholan, et al pada tahun 2020, berjudul “*Affective and Normative Commitment as Intervening Variables of the Links between Ethical Leadership,*

Religiosity, and Fraud". Mendapatkan hasil yakni kepemimpinan beretika serta religiusitas intrinsik berpengaruh langsung dan negatif pada keterlibatan pegawai pemerintah dalam *fraud*. Sedangkan, kepemimpinan beretika berpengaruh tidak langsung serta negatif terhadap kecurangan aparatur sipil negara melalui komitmen afektif. Komitmen normatif tidak memediasi pengaruh religiusitas intrinsic pada *fraud*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, yaitu penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Letak persamaan dengan penelitian terdahulu yakni menggunakan variabel komitmen afektif. Kebaruan yang digunakan pada penelitian ini komitmen afektif sebagai faktor untuk mengetahui niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (Pulungan et al., 2020).

Rizki Bagustianto dan Nurkholis pada tahun 2015, berjudul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Pada PNS BPK RI)". Mendapatkan hasil tiga variabel independen yaitu sikap, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan pada minat PNS dalam *whistleblowing* memiliki pengaruh positif. Namun, *personal cost* pada minat PNS dalam *whistleblowing* tidak berpengaruh. Adanya kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menguji variabel *personal cost* terhadap minat dalam melakukan *whistleblowing*. Perbedaan penelitian ini yakni fokus objek tempat BPK RI. Kebaruan Penelitian ini memiliki kebaruan yakni menambahkan variabel komitmen afektif serta religiusitas sebagai variabel moderasi (Bagustianto & Nurkholis, 2015).

Rohmaida Lestari dan Rizal Yaya pada tahun 2017, berjudul “*Whistleblowing* Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Melaksanakan Oleh Aparatur Sipil Negara”. Mendapatkan hasil niat aparatur sipil negara dalam *whistleblowing* melalui variabel *personal cost* dan keseriusan pelanggaran berpengaruh. Namun, niat aparatur sipil negara untuk melakukan *whistleblowing* melalui variabel *ethical climate-egoism*, *ethical climate-benevolence*, *ethical climate-principle*, *locus of control internal*, dan komitmen tidak memiliki pengaruh. Adanya kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menguji pengaruh melalui variabel *locus of control internal*, *personal cost*, dan keseriusan pelanggaran terhadap minat ASN dalam *whistleblowing*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu menggunakan variabel iklim etis dan fokus objek Kantor Wilayah Kementerian Keuangan RI. Kebaruan pada penelitian ini yakni menambahkan variabel komitmen afektif serta religiusitas sebagai variabel moderasi (Lestari & Yaya, 2017).

Silfia Reshie, et al pada tahun 2020, berjudul “Pengaruh *Ethical Climate*, *Personal Cost* Dan Pemberian *Financial Reward* Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*”. Mendapatkan hasil niat melakukan tindakan *whistleblowing* tidak berpengaruh secara signifikan negatif melalui variabel *ethical climate egoism* dan *ethical climate benevolence*. *Ethical climate-principle* dan pemberian *financial reward* memiliki pengaruh signifikan positif dalam niat melakukan *whistleblowing* dan *personal cost* tidak memiliki pengaruh secara positif. Adanya kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menguji pengaruh *personal cost* terhadap niat untuk

melakukan tindakan *whistleblowing*. Perbedaan penelitian ini fokus objek penelitian terdahulu yakni Kantor Cabang PT. Pegadaian (Persero). Kebaruan pada penelitian ini yaitu menambahkan variabel komitmen afektif serta religiusitas sebagai variabel moderasi (Reshie et al., 2020).

Siti Aliyah pada tahun 2015, berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*”. Mendapatkan hasil sikap, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, serta tanggung jawab personal memiliki pengaruh terhadap minat dalam melakukan *whistleblowing* secara simultan. Variabel sikap, komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, dan tanggung jawab personal secara parsial tidak memiliki pengaruh, dan hanya *personal cost* yang berpengaruh negatif dan signifikan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu fokus objek hanya pada satu tempat pegawai UNISNU Jepara. Adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu, yaitu menguji pengaruh *personal cost* dan tingkat keseriusan kecurangan pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Kebaruan pada penelitian ini yakni menambahkan variabel komitmen afektif dan religiusitas sebagai variabel moderasi (Aliyah, 2015).

Winda, et al pada tahun 2019, berjudul “ Pengaruh Komitmen Profesional, *Locus Of Control* dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Terhadap *Whistleblowing*”. Mendapatkan hasil komitmen profesional dan internal *locus of control* berpengaruh signifikan positif terhadap penilaian *whistleblowing*. Variabel eksternal *locus of control* berpengaruh negatif terhadap *whistleblowing*, sedangkan sosialisasi antisipatif

mahasiswa akuntansi tidak berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*. Adanya kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menguji pengaruh faktor *locus of control*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu fokus objek yaitu mahasiswa S1 Akuntansi, sedangkan pada penelitian ini aparatur sipil negara yang berada di Jawa Timur. Kebaruan pada penelitian ini yaitu menambahkan variabel komitmen afektif, *personal cost*, keseriusan pelanggaran, dan religiusitas sebagai variabel moderasi (Zalmi et al., 2019).

Vina, et al pada tahun 2020, berjudul “Pengaruh Sifat *Machiavelliane*, *Personal Cost*, dan Komitmen Profesional Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing* Pada Pengelola Keuangan Dan Anggaran Kanwil Kementerian Hukum Dan HAM Wilayah Sumatera”. Mendapatkan hasil sifat *machiavelliane*, *personal cost*, komitmen profesional berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*. Adanya kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menguji faktor *personal cost* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu fokus objek yaitu pengelola keuangan dan anggaran Kanwil Kementerian Hukum Dan HAM Wilayah Sumatera. Kebaruan penelitian ini yakni menambahkan *locus of control* internal, komitmen afektif, keseriusan pelanggaran, dan religiusitas sebagai variabel moderasi (Syafrudin et al., 2020).

Rifatul Fitriyah dan Rovila El-Maghviroh pada tahun 2019, berjudul “*Analysis Of Factors That Affect Internal Whistleblowing Intentions*”. Mendapatkan hasil variabel status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control*, dan *personal cost*

tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan tindakan internal *whistleblowing*, sedangkan variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan tindakan internal *whistleblowing*. Adanya kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menguji faktor *locus of control*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu fokus objek yaitu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Surabaya. Kebaruan penelitian ini yakni menambahkan variabel komitmen afektif, *personal cost*, keseriusan pelanggaran, dan religiusitas sebagai variabel moderasi (Fitriyah & Maghviroh, 2019).

Ratna Arizka dan Fidiana pada tahun 2020, berjudul “*Whistleblowing Berdasarkan Intensitas Moral, Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan*”. Mendapatkan hasil variabel intensitas moral, komitmen profesional, dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Adanya kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menguji faktor tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu fokus objek yaitu Badan Pendapatan Daerah Jawa Timur Kota Surabaya. Kebaruan pada penelitian ini yaitu menambahkan variabel *locus of control* internal, komitmen afektif, *personal cost*, keseriusan pelanggaran, dan religiusitas sebagai variabel moderasi (Primasari & Fidiana, 2020).

Muhammad Su'un, et al pada tahun 2020, berjudul “*Professional Commitment and Locus Of Control Toward Intensity in Whistleblowing Through Ethical*

Sensitivity”. Menunjukkan hasil secara parsial komitmen profesional dan *locus of control* memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap sensitivitas etis. Komitmen profesional dan sensitivitas etis memiliki hubungan positif memiliki hubungan positif terhadap intensitas melakukan tindakan *whistleblowing*. Pada variabel intervening secara parsial komitmen profesional dan *locus of control* memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap intensitas melakukan tindakan *whistleblowing* melalui sensitivitas etis. Adanya kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menguji faktor *locus of control* untuk melakukan *whistleblowing*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu fokus objek yaitu empat Kantor Akuntan Publik di Makassar. Kebaruan pada penelitian ini yaitu menambahkan variabel komitmen afektif, *personal cost*, keseriusan pelanggaran, dan religiusitas sebagai variabel moderasi (Muslim, 2020).

Mellisa Fitri Dwi Handika pada tahun 2018, berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Mahasiswa Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi STIE Asia Malang”. Memberikan hasil sikap tidak berpengaruh signifikan terhadap niat mahasiswa untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, sedangkan norma subyektif dan kontrol perilaku persepsian berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Secara simultan variabel sikap, norma subyektif, dan kontrol perilaku persepsian berpengaruh secara signifikan terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Adanya kesamaan penelitian ini yaitu menguji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat untuk

melakukan tindakan *whistleblowing*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu fokus objek yaitu mahasiswa akuntansi STIE Asia Malang. Kebaruan pada penelitian ini yaitu menambahkan *locus of control* internal, komitmen afektif, *personal cost*, keseriusan pelanggaran, dan religiusitas sebagai variabel moderasi (Handika & Sudaryanti, 2018).

Hutriyal Alwi dan Nayang Helmayunita pada tahun 2020, berjudul “Pengaruh Sikap, *Personal Cost Of Reporting*, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap *Intention Whistleblowing* Pada Pemerintah Daerah”. Menunjukkan hasil variabel sikap dan tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*, sedangkan variabel *personal cost of reporting* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Adanya kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menguji faktor *personal cost of reporting* dan keseriusan kecurangan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu fokus objek yaitu Pemerintah Daerah. Kebaruan pada penelitian ini yaitu menambahkan variabel *locus of control* internal, komitmen afektif, dan religiusitas sebagai variabel moderasi (Alwi & Helmayunita, 2020).

Heri, et al pada tahun 2020, berjudul “Pengaruh Jalur Pelaporan dan Komitmen Religius Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*: Sebuah Studi Eksperimen”. Menunjukkan hasil adanya perbedaan niat pelaporan anonim dan non-anonim dalam melakukan *whistleblowing*. Sedangkan, tidak ada perbedaan pada niat melakukan *whistleblowing* berdasarkan level komitmen religius dan terdapat interaksi antara jalur

pelaporan dan komitmen religius dengan niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Adanya kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu fokus objek yaitu mahasiswa S1 akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Kebaruan pada penelitian ini yaitu menambahkan variabel *locus of control* internal, komitmen afektif, *personal cost*, keseriusan pelanggaran, dan religiusitas sebagai variabel moderasi (Harahap et al., 2020).

Eka Widi Libriani pada tahun 2015, berjudul “Studi Eksperimental Tekanan Ketaatan Dan *Personal Cost*: Dampaknya Terhadap *Whistleblowing*”. Menunjukkan hasil individu yang mempunyai keadaan tekanan ketaatan yang rendah jika dibandingkan dengan individu yang memiliki keadaan tekanan ketaatan yang tinggi, mereka akan melakukan tindakan *whistleblowing* yang tinggi dan begitu pula sebaliknya. Adanya kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menguji faktor *personal cost*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu fokus objek yaitu mahasiswa S1 akuntansi Universitas Kristen Satya Wacana. Kebaruan penelitian ini yakni menambahkan *locus of control* internal, komitmen afektif, keseriusan pelanggaran, dan religiusitas sebagai variabel moderasi (Widi & Utami, 2015).

Arumega, et al pada tahun 2018, berjudul “*The Machiavellian Character, Ethical Environment and Personal Cost in their impact to Whistleblowing Intention (Empirical study on SAMSAT of Pekanbaru City and Rokan Hulu Regency)*”.

Menunjukkan hasil pertama, jika seseorang memiliki karakter *Machiavellian* yang tinggi, maka semakin tidak ingin untuk melakukan *whistleblowing*. kedua, *Ethical Environment* yang baik akan menentukan niat seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Ketiga, *personal cost* berpengaruh dalam menentukan seseorang akan melakukan *whistleblowing*. Adanya kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menguji niat melakukan *whistleblowing* melalui variabel *personal cost*. Perbedaan penelitian ini terletak pada fokus objek penelitian terdahulu adalah pegawai SAMSAT Pekanbaru dan Rokan Hulu. Kebaruan dalam penelitian ini yakni menambahkan variabel *locus of control* internal, komitmen afektif, komitmen normatif, keseriusan pelanggaran, dan religiusitas sebagai variabel moderasi (Zarefar et al., 2018).

S U R A B A Y A

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 *Prosocial Behavior Theory*

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia diciptakan sebagai makhluk sosial yang memerlukan bantuan orang lain atau tolong menolong. Perilaku prososial merupakan tindakan menolong orang lain, terlepas apa motif dari si penolong. *Prosocial behavior theory* ialah perilaku pegawai organisasi pada organisasi yang bisa memberikan manfaat bagi organisasi tersebut (Brief & Motowidlo, 1986). *Prosocial behavior theory* adalah perilaku atau tindakan seorang pegawai instansi kepada individu lain ataupun instansi yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan (Aliyah, 2015). Pelaku *prosocial behavior* diartikan tingkah laku sosial positif sehingga dapat diartikan untuk mendapatkan manfaat atau keuntungan bagi individu tersebut.

Prosocial organizational behavior didefinisikan sebagai teori yang mendukung terjadinya *whistleblowing* karena *whistleblowing* ialah salah satu dari 13 bentuk *prosocial organizational behavior* (Brief & Motowidlo, 1986). Pernyataan ini relevan dengan penelitian Dozier dan Miceli yang mengatakan bahwa tindakan pelaporan kecurangan dapat memberikan manfaat bagi pelapor maupun organisasi yang menunjukkan bahwa tindakan *whistleblowing* merupakan salah satu perilaku prososial (Dozier & Miceli, 1985).

Teori *prosocial behavior* mempunyai variabel anteseden yang dapat dibagi menjadi dua kelompok. Berdasarkan kelompok pertama, individual anteseden yaitu bagian yang berdasarkan dari individu dalam melakukan tindakan prososial, di mana seseorang tersebut dapat menginternalisasi tanggung jawab serta keadilan terhadap lingkungan sosial serta perasaan empati dan penalaran moral terhadap individu lain. kelompok kedua, kontekstual anteseden yaitu bagian dari organisasi seperti daya tarik individu terhadap kelompok, gaya kepemimpinan, faktor norma, panutan, budaya organisasi, tekanan, komitmen organisasi, serta yang mampu berdampak pada rasa kepuasan dan ketidakpuasan serta suasana hati (Brief & Motowidlo, 1986).

2.2.2 *Planned Behavior Theory*

Teori *planned behavior* muncul karena kegagalan dalam memprediksi perilaku secara langsung sehingga minat lebih tepat dalam memprediksi perilaku aktual seseorang (Bagustianto & Nurkholis, 2015). *Planned behavior theory* didasarkan atas anggapan bahwa manusia merupakan makhluk yang rasional sehingga ketika melakukan suatu perilaku mereka akan memperhitungkan implikasi atas perilaku tersebut. *Planned behavior theory* bertujuan guna memperkirakan serta memahami dampak niat perilaku, mengidentifikasi strategi bagi perubahan perilaku, serta menguraikan tindakan manusia yang sebenarnya (Ajzen, 1991).

Minat dianggap sebagai faktor motivasi di mana minat dapat mempengaruhi suatu perilaku, sehingga kita dapat melihat usaha seseorang sedang mencoba melakukan perilaku tersebut (Ajzen, 1991). Dalam *planned behavior theory* di

jelaskan bahwa niat individu ketika berperilaku ditentukan oleh tiga aspek yakni, faktor pertama sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*) yang terbentuk dari *behavioral belief* adalah tingkatan di mana seseorang memperhitungkan atas perilaku yang mereka lakukan dapat memberikan manfaat atau tidak apabila dilakukan. Prediktor kedua, yaitu faktor sosial atau norma subjektif (*subjective norm*) adalah persepsi seseorang atas tekanan sosial yang dirasakan dalam melakukan perilaku atau tidak. Prediktor ketiga, yaitu persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) adalah kemudahan atau kesulitan ketika melakukan perilaku (Bagustianto & Nurkholis, 2015).

Planned behavior theory digunakan untuk mendeskripsikan perilaku yang memerlukan perencanaan, oleh karena itu *whistleblowing* merupakan tindakan yang sudah direncanakan sebelumnya. *Planned behavior theory* merupakan teori pendukung *whistleblowing* karena teori ini digunakan untuk mengukur bagaimana niat itu muncul sehingga melahirkan perilaku *whistleblowing*.

2.2.3 Religiusitas

Religiusitas adalah masuknya penilaian keagamaan individu seseorang atau masuknya keyakinan mengenai pengajaran sebuah agama dalam diri individu tersebut. Keyakinan individu tersebut direpresentasikan dengan tindakan atau perilaku keseharian, karena religiusitas tidak nampak langsung tetapi religiusitas dapat diketahui melalui perilaku (Dhamasanti & Sudaryati, 2021).

Bruks dan Sellani mengemukakan religiusitas dikategorikan menjadi dua yakni

religious affiliation ialah di mana seorang individu menjadi anggota suatu lembaga atau milik sebuah kelompok tertentu. *Religious commitment* adalah usaha guna mengukur tingkat religiusitas komitmen individu pada kepercayaan religinya yang dapat diukur dengan kedatangannya ke tempat ibadah, keterlibatannya dalam acara keagamaan, serta amal atau zakat yang disedekahkannya (Assari & Dwita, 2020).

Individu dengan tingkat religiusitas tinggi memiliki pandangan tradisional terhadap isu-isu moral dan mempunyai standar moral yang lebih konservatif, sehingga individu tersebut memiliki pandangan idealis terhadap etika. Individu dengan pandangan idealis terhadap etika cenderung memiliki tingkat kepedulian yang tinggi terhadap kesejahteraan sesama individu, dan karena itu menilai bahaya yang mungkin ditimbulkan akibat tindakan tidak etis (Pulungan, n.d.).

Othman dan Hariri mengemukakan religiusitas berkaitan erat dengan nilai spiritual yang relevan dengan penelitian Jackson bahwa individu yang berperilaku

UNIVERSITAS
SURABAYA

atas dasar nilai-nilai keagamaannya atau dengan tingkat religiusitasnya tinggi maka individu tersebut akan menolak perilaku yang tidak relevan dengan berbagai prinsipnya. Sehingga ketika dihadapkan dengan kondisi yang tidak relevan dengan etika, individu tersebut akan melakukan tindakan *whistleblowing* (Widyadhana & Puspita, 2021).

Religiusitas ialah variabel yang berkorelasi dengan *behavioral beliefs* yang masuk kedalam *theory of planned behavior* karena religiusitas dapat mempengaruhi niat individu pada pengambilan keputusan etis terutama pada pelaksanaan *whistleblowing* yang merupakan salah satu bentuk dari pembuatan keputusan etis (Widyadhana & Puspita, 2021).

2.2.4 Whistleblowing

Whistleblowing ialah tindakan yang dilakukan anggota atau mantan anggota organisasi dalam mengungkap perilaku tidak etis atau ilegal kepada manajemen puncak atau kepada pihak diluar organisasi maupun publik (Bouville, 2008). *Whistleblower* adalah pegawai organisasi itu sendiri atau (pihak internal), tapi bisa juga pelapor berasal dari pihak eksternal (Pramudyastuti et al., 2021).

Pelaporan *whistleblowing* jalur internal adalah pelaporan yang dilakukan oleh pegawai di dalam organisasi tersebut yang mengetahui adanya perilaku tidak etis atau kecurangan. Pelaporan *whistleblowing* jalur eksternal adalah pelaporan yang dilakukan oleh pegawai organisasi kepada pihak diluar organisasi yang bersangkutan

ketika mengetahui sebuah perilaku tidak etis atau kecurangan. Ketika akan melaporkan tindakan kecurangan pegawai dapat menentukan alur pelaporan berdasarkan ketersediaanya dalam rancangan *whistleblowing system* (Harahap et al., 2020).

Adapun manfaat dari penyelenggaraan *whistleblowing* dengan baik yaitu, adanya tempat penyampaian informasi yang penting di perusahaan, timbulnya keengganan dalam melakukan pelanggaran, tersedianya mekanisme deteksi dini apabila terjadi adanya pelanggaran, mempunyai kesempatan untuk memperbaiki masalah internal, organisasi dapat menekan risiko akibat adanya suatu pelanggaran, mengurangi biaya akibat adanya suatu pelanggaran, adanya pandangan dalam meningkatkan citra perusahaan dimata pemangku kepentingan bahkan masyarakat, organisasi kinerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal dapat diberikan masukan sehingga dapat diperbaiki. *Whistleblowing* adalah bagian dari sistem pengendalian apabila suatu organisasi menjalankan kegiatan usahanya sesuai dengan peraturan maka *whistleblowing* bisa menjadi sebuah ancaman bagi organisasi dalam menjalankan usahanya melanggar peraturan atau perilaku tidak etis (*Pedoman 2008*, 2008).

Ketika tindakan *whistleblowing* terjadi, maka harus melibatkan setidaknya empat elemen yaitu (Priyastiw, 2019):

- a. *Whistleblower* atau orang yang meniup peluit.

- b. Adanya keluhan atau kesalahan yang dilaporkan.
- c. Organisasi, individu, atau sekelompok orang yang bekerja pada organisasi yang sedang melakukan tindakan kecurangan atau perbuatan tidak etis.
- d. Adanya pihak yang menerima keluhan dari whistleblower.

2.2.5 Locus Of Control Internal

Locus of control adalah dapat atau tidaknya keyakinan individu dalam mengendalikan kejadian-kejadian yang terjadi di lingkungannya yang dapat mempengaruhi individu tersebut. *Locus of control* merupakan salah satu karakteristik penting yang menjelaskan perilaku individu dalam organisasi (Fitriyah & Maghviroh, 2019). Seseorang yang mempunyai *locus of control* internal yang tinggi akan menjadi pelapor, karena mereka merasa bertanggung jawab serta berusaha mengontrol apa yang terjadi disekelilingnya. Mereka juga cenderung melakukan upaya yang lebih besar untuk mengontrol lingkungannya (Fitriyah & Maghviroh, 2019).

2.2.6 Komitmen Afektif

Komitmen organisasional sangat penting khususnya bagi organisasi karena dapat melihat sejauh mana keberpihakkan pegawai terhadap organisasinya dan sejauhmana pegawai mempertahankan keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula bagaimana sebaik apa komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya (Yusuf & Syarif, 2017). Komitmen afektif merupakan bentuk dari dimensi komitmen

organisasi. Komitmen afektif adalah suatu pendekatan secara emosional antara individu dengan organisasinya.

Komitmen afektif ialah ikatan emosional yang terdapat dalam diri seorang pegawai organisasi untuk selalu ikut terlibat di dalam organisasi. Komitmen afektif dapat melihat dedikasi dan loyalitas seorang pegawai. Pegawai dengan komitmen afektif yang kuat cenderung akan menetap pada organisasi sebab menginginkannya dan menunjukkan rasa memiliki atas organisasi tersebut. Keinginan untuk bertahan dalam organisasi timbul berdasarkan derajat identifikasi terhadap organisasi dan pegawai memiliki tujuan yang sama dengan organisasi. Di dalam lembaga pemerintah motivasi petugas sektor publik dengan komitmen afektif yang tinggi adalah mereka memiliki cita-cita profesional dan mereka bekerja untuk kepentingan publik dengan tidak mengambil keuntungan untuk dirinya sendiri (Pulungan et al., 2020)

2.2.7 *Personal Cost*

Personal cost of reporting yaitu pemikiran individu mengenai ancaman pembalasan atau sanksi yang dihadapi dari pegawai organisasi atau organisasi, sehingga mempengaruhi minat individu dalam melaporkan *wrongdoing* (Widi & Utami, 2015). Risiko pembalasan yang didapatkan terjadi dalam bentuk tidak terwujud (*intangible*) yaitu evaluasi kinerja yang tidak adil, pemutusan kontrak kerja, hambatan kenaikan gaji, dipindah tugaskan ke posisi yang tidak diinginkan. Adapun risiko pembalasan atau sanksi lainnya yang dilakukan oleh organisasi untuk melemahkan proses pelaporan yaitu mempermalukan dan mempersulit

whistleblowing, pencemaran nama baik, tidak memberikan tambahan penghasilan, pengecualian ketika ada rapat, dan bentuk diskriminasi lainnya.

Dengan adanya ancaman yang didapatkan *whistleblower* akibat melaporkan perilaku tidak etis di dalam organisasi, maka pemerintah Indonesia menerbitkan UU No.13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban dengan diikuti suratedaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 mengenai Perlakuan Terhadap Pelapor Tindak Pidana (*whistleblower*) dan sanksi pelaku yang bekerja sama (*justice collaborator*) (Semendawai et al., 2014).

2.2.8 Keseriusan Pelanggaran

Keseriusan pelanggaran adalah konsekuensi yang ditimbulkan akibat adanya tindakan kecurangan yang terjadi di dalam organisasi, baik secara finansial maupun non finansial (Lestari & Yaya, 2017). Pemahaman setiap individu mengenai tingkat keseriusan kecurangan berbeda-beda. Tingkatan persepsi mengenai keseriusan pelanggaran dilihat dengan besaran nilai kecurangan yang ditimbulkan dan bentuk kecurangan yang terjadi di organisasi (Bagustianto & Nurkholis, 2015).

Pegawai organisasi yang melihat adanya suatu kecurangan di organisasinya dalam keadaan serius, maka semakin kuat pegawai organisasi tersebut dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Jadi, seseorang akan berkeinginan besar untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dengan anggapan kecurangan dapat dihentikan

ketika pelanggaran yang terjadi didalam organisasi memiliki tingkat keseriusan yang tinggi (Alwi & Helmayunita, 2020).

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 *Locus Of Control Internal dan Whistleblowing*

Locus of control internal didefinisikan keyakinan individu mengenai kemampuan untuk mengontrol nasib mereka sendiri. Individu yang dapat mengendalikan kehidupannya lebih mempresentasikan ketaatan dan akan berusaha untuk mencegah adanya tindak kecurangan yang terjadi di lingkungannya. Anggota organisasi dengan *locus of control* internal berpendapat bahwa *whistleblowing* merupakan tindakan yang dapat mengembalikan keyakinan publik serta tindakan yang dapat mencegah *wrongdoing* (Zalmi et al., 2019).

Hasil kajian dari Rohmaida & Rizal Yaya pada tahun 2017, menunjukkan hasil bahwa niat melakukan *whistleblowing* melalui variabel *locus of control* internal tidak berpengaruh. Sebaliknya, pada penelitian Winda, et al pada tahun 2020, menunjukkan niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* melalui variabel *locus of control* internal berpengaruh secara positif. Berlandaskan pemaparan sebelumnya, ditarik hipotesis kesatu yakni:

H₁ : *Locus of control* internal berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*

2.3.2 Komitmen Afektif dan *Whistleblowing*

Komitmen afektif menjelaskan bahwa ketika karyawan terikat secara emosional dengan organisasi tempatnya bekerja mereka cenderung akan berkomitmen dan berkontribusi. Pegawai organisasi yang mempunyai komitmen afektif yang kuat mereka akan terikat secara emosional dengan organisasi, sehingga mereka cenderung akan melakukan *whistleblowing* jika terjadi perilaku tidak etis di dalam organisasi.

Hasil penelitian dari Andrey, et al pada tahun 2020 dengan judul “*Affective and Normative Commitment as Intervening Variables of the Links between Ethical Leadership, Religiosity, and Fraud*” menunjukkan kepemimpinan beretika berpengaruh tidak langsung serta negatif atas perilaku pelanggaran ASN berdasarkan variabel komitmen afektif. Berlandaskan pemaparan sebelumnya, ditarik hipotesis kedua yakni:

H₂ : Komitmen Afektif berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*

2.3.3 *Personal Cost* dan *Whistleblowing*

Personal Cost merupakan pemikiran individu mengenai ancaman pembalasan atau sanksi yang didapatkan atas tindakan melakukan *whistleblowing*. Semakin besar pandangan *personal cost* anggota organisasi dapat mempengaruhi minat mereka untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Persepsi mengenai *personal cost* setiap pegawai

organisasi tidak sama antara satu dengan yang lainya semua tergantung atas penilaian masing-masing individu.

Hasil kajian dari Rifatul & Rovila pada tahun 2019, menunjukkan hasil *personal cost* tidak mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*. Namun pada penelitian Hutriyal & Nayang pada tahun 2020, niat untuk melakukan *whistleblowing* melalui variabel *personal cost of reporting* berpengaruh secara positif. Berlandaskan pemaparan sebelumnya, ditarik hipotesis ketiga yakni:

H₃ : *Personal Cost* berpengaruh negatif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*

2.3.4 Keseriusan Pelanggaran dan Whistleblowing

Keseriusan pelanggaran didefinisikan sebagai konsekuensi yang timbul akibat suatu pelanggaran yang terjadi baik secara ukuran finansial maupun non finansial (Lestari & Yaya, 2017). Pandangan mengenai keseriusan pelanggaran dapat berbeda setiap individu. Pegawai organisasi yang mengetahui adanya suatu kecurangan yang bersifat serius di dalam organisasinya, mereka akan melakukan *whistleblowing* dengan harapan *wrongdoing* dapat dihentikan.

Hasil kajian dari Rohmaida & Rizal Yaya pada tahun 2017, menunjukkan bahwa niat untuk melakukan *whistleblowing* melalui variabel tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh secara positif. Pada penelitian yang dilakukan Rizki Bagustianto & Rizal Yahya pada tahun 2015 menunjukkan hasil bahwa minat PNS dalam melakukan

tindakan *whistleblowing* memiliki pengaruh positif terhadap tingkat keseriusan kecurangan. Berlandaskan pemaparan sebelumnya, ditarik hipotesis keempat yakni:

H₄ : Keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*

2.3.5 Religiusitas Memoderasi Hubungan *Locus Of Control* Internal Terhadap *Whistleblowing*

Locus of control internal di mana seseorang dapat mengendalikan kehidupan mereka melalui pekerjaan dan keyakinan terhadap keberhasilan diri mereka sendiri. Individu yang dapat mengendalikan kehidupannya lebih mempresentasikan ketaatan dan menghindari perilaku tidak etis. Individu dengan religiusitas yang tinggi akan melakukan tindakan *whistleblowing* apabila mengetahui adanya kecurangan di dalam organisasinya, karena kecurangan bertentangan dengan agama dan tidak mempresentasikan ketaatan. Berlandaskan pemaparan sebelumnya, ditarik hipotesis kelima yakni:

H₅ : Religiusitas mampu memoderasi hubungan *locus of control* internal terhadap *whistleblowing*

2.3.6 Religiusitas Memoderasi Hubungan Komitmen Afektif Terhadap *Whistleblowing*

Komitmen afektif adalah keterikatan secara emosional antara pegawai organisasi dengan organisasinya. Pegawai organisasi yang memiliki komitmen afektif mereka

berkeinginan untuk bertahan di dalam organisasinya karena keinginannya dan rasa ingin memiliki. Komitmen afektif memiliki cita-cita professional dengan tidak mengambil keuntungan untuk dirinya sendiri. Individu dengan religiusitas yang tinggi akan melakukan *whistleblowing*, hal ini karena perilaku tersebut dapat melindungi organisasinya dari kecurangan dan perilaku tidak etis. Berlandaskan pemaparan sebelumnya, ditarik hipotesis keenam yakni:

H₆ : Religiusitas mampu memoderasi hubungan komitmen afektif terhadap *whistleblowing*

2.3.7 Religiusitas Memoderasi Hubungan *Personal Cost* Terhadap *Whistleblowing*

Personal cost adalah pemikiran seseorang mengenai ancaman pembalasan yang didapatkan apabila melakukan tindakan *whistleblowing*. *Personal cost* merupakan salah satu alasan seseorang tidak ingin melakukan tindakan *whistleblowing*. Namun, apabila individu tersebut mempunyai religiusitas yang tinggi, individu tersebut akan memiliki keberanian untuk melakukan tindakan yang menurutnya benar dan tidak melanggar perilaku tidak etis. Berlandaskan pemaparan sebelumnya, ditarik hipotesis, ditarik hipotesis ketujuh yakni:

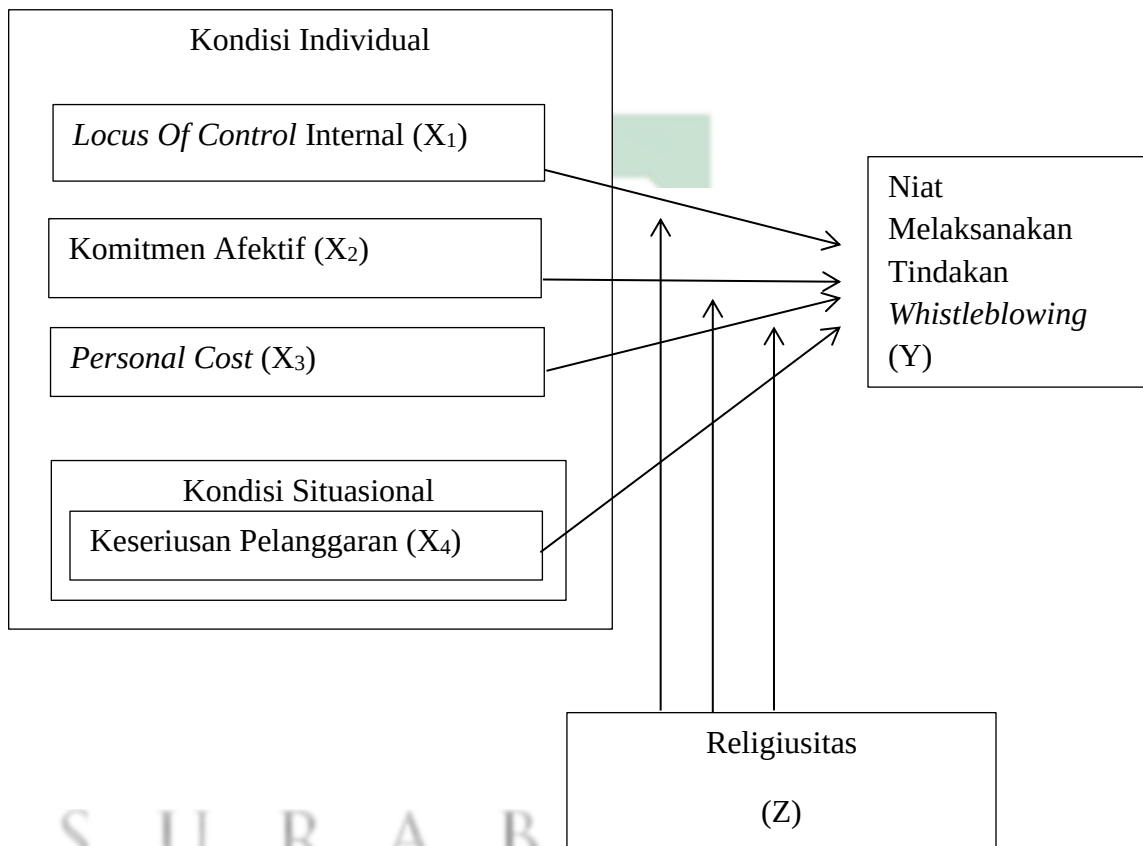
H₇ : Religiusitas mampu memoderasi hubungan *personal cost* terhadap *whistleblowing*

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir terkait faktor penentu tindakan *whistleblowing* aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan teknik pengumpulan dan analisis data dalam bentuk numerik dan bersifat obyektif (Abdullah, 2015). Jenis penelitian dalam penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Agung & Yuesti, 2019).

Penelitian eksplanatif dengan jenis asosiatif kausal bertujuan untuk menjelaskan untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab-akibat antara variabel independen yaitu *locus of control* internal, komitmen afektif, *personal cost*, keseriusan pelanggaran terhadap variabel *whistleblowing* dengan mempertimbangkan religiusitas sebagai variabel moderasi.

Penelitian eksplanatif tidak hanya menggambarkan terjadinya fenomena yang ada tetapi juga menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis dalam penelitian ini digunakan sebagai asumsi awal guna menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti.

3.2 Lokasi Penelitian

Agar lebih fokus terhadap penelitian yang dilakukan, maka ruang lingkup penelitian difokuskan hanya pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya yang

bertempat di Jl. Gayung Kebonsari No.56 b, Gayungan, Kec. Gayungan, Kota Surabaya, Jawa Timur 60235. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 7 Desember 2021 – 7 Januari 2022.

3.3 Definisi Operasional

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari berikut:

3.3.1 Variabel Dependen

Whistleblowing adalah tindakan pegawai organisasi dalam mengungkap kecurangan atau perilaku tidak etis kepada atasan di dalam organisasi atau kepada pihak yang berwenang ataupun kepada publik (Bouville, 2008). Tindakan *whistleblowing* dilakukan guna meminimalisir adanya kecurangan atau perilaku ilegal dalam suatu instansi. Variabel *whistleblowing* diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang digunakan oleh peneliti terdahulu yang diadopsi dari Septianti (2013) dalam penelitian Lestari & Yaya (2013) menggunakan skala *likert* 1-5 dengan indikator tingkat kemungkinan melaporkan kecurangan serta pelanggaran yang disajikan dalam bentuk kasus.

3.3.2 Variabel Independen

Locus of control didefinisikan keyakinan individu di mana dia bisa atau tidaknya mengendalikan peristiwa yang terjadi dilingkungan yang dapat mempengaruhi individu tersebut. *locus of control* internal adalah salah satu bagian yang penting untuk mendeskripsikan perilaku individu atau anggota

organisasi di dalam organisasi (Fitriyah & Maghviroh, 2019). Dalam penelitian ini pengukuran instrumen kuesioner variabel *locus of control* internal mengikuti model kuesioner yang digunakan peneliti sebelumnya yang diadopsi dari Septianti (2013) dalam penelitian Lestari & Yaya (2013) yang dikembangkan oleh Rotter dengan indikator sebagai berikut:

- a) Percaya pada kemampuan diri sendiri (*ability*).
- b) Percaya pada hasil usaha (*own doing*).
- c) Mempercayai bahwa hidupnya dipengaruhi oleh keberuntungan dan nasib (*power other*).

Komitmen afektif didefinisikan pendekatan emosional yang melekat pada pegawai organisasi untuk mengikutsertakan dirinya ke dalam organisasi. Pegawai organisasi yang memiliki komitmen afektif kuat, mereka akan tetap berada dalam organisasinya karena keinginan serta menunjukkan rasa atas organisasi tersebut (Yusuf & Syarif, 2017). Pada penelitian ini variabel komitmen afektif diukur dengan instrumen kuesioner yang digunakan peneliti sebelumnya yaitu Andre, et al (2020) dengan indikator peran serta, terikat secara emosional dengan organisasi, rasa bangga, loyalitas, gagasan bahwa organisasi tempatnya bekerja yang terbaik.

Personal cost of reporting adalah pemikiran individu mengenai ancaman pembalasan dan sanksi yang didapatkan dari seseorang bahkan organisasi,

sehingga berpengaruh terhadap minat seseorang dalam melaporkan tindakan kecurangan (Widi & Utami, 2015). Persepsi pegawai atas *personal cost* yang tinggi, mereka tidak ingin menerima dampak yang buruk sehingga cenderung tidak ingin melakukan tindakan *whistleblowing*. Dalam penelitian ini pengukuran instrumen kuesioner variabel *personal cost* mengikuti model kuesioner yang digunakan peneliti sebelumnya yang diadopsi dari Septianti (2013) dalam penelitian Lestari & Yaya (2017). Adapun tiga indikator untuk mengukur besarnya *personal cost*, yaitu:

- a) Tingkat *personal cost* berdasarkan kasus kecurangan dalam korupsi.
- b) Tingkat *personal cost* berdasarkan kasus kecurangan dalam penyalahgunaan aset.
- c) Tingkat *personal cost* berdasarkan kasus kecurangan dalam laporan keuangan.

Keseriusan pelanggaran didefinisikan hasil yang didapat akibat suatu pelanggaran yang terjadi dan mengakibatkan kerugian finansial maupun non finansial (Lestari & Yaya, 2017). Individu yang menganggap bahwa kecurangan yang terjadi bersifat serius di dalam organisasinya, mereka cenderung melakukan tindakan *whistleblowing*. Pada penelitian ini pengukuran instrumen kuesioner variabel keseriusan pelanggaran mengikuti model kuesioner yang digunakan peneliti sebelumnya yang diadopsi dari Septianti (2013) dalam penelitian Lestari & Yaya (2013) dengan indikator:

- a) Kasus yang berhubungan dengan penyalahgunaan aset.
- b) Kasus yang berhubungan dengan korupsi.
- c) Kasus yang berhubungan dengan kecurangan laporan keuangan.

3.3.3 Variabel Moderasi

Religiusitas mengandung makna bahwa agama mempunyai aturan serta kewajiban yang harus dipatuhi pemiliknya (Widyadhana & Puspita, 2021). Dalam penelitian ini variabel religiusitas diukur dengan instrumen kuesioner yang diadopsi dari Abdilla (2017) dalam penelitian Sri Ayem dan Rumdoni (2021) menggunakan skala *likert* 1-5 dengan indikator variabel, yaitu praktik keagamaan dan sifat kepribadian.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan suatu kumpulan dari seluruh kemungkinan orang-orang, objek-objek, dan ukuran lain dari objek yang menjadi perhatian (Hidayanti et al., 2013). Populasi yang diangkat pada penelitian ini adalah seluruh pegawai aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk dijadikan objek pengamatan dan dijadikan dasar dalam pengambilan kesimpulan (Nuryadi et al., 2017).

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan yakni metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* yakni penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012). Pada penelitian ini kriteria yang diambil yaitu

pegawai aparatur sipil negara dengan pengalaman bekerja minimal dua tahun. Kriteria tersebut digunakan dengan harapan responden telah memiliki pengetahuan serta pemahaman yang cukup mengenai kondisi lingkungan bekerja. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 105 pegawai aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan jenis data yang bisa diukur atau dihitung secara langsung berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Agung & Yuesti, 2019). Pada penelitian ini sumber data yang digunakan yaitu data primer. Data primer merupakan pengambilan data yang dilakukan secara langsung dari objek penelitian (Nuryadi et al., 2017).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yakni proses mengidentifikasi serta mengumpulkan informasi yang dilakukan peneliti berdasarkan dengan tujuan penelitian (Winarno, 2013). Pada penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan secara *offline*. Peneliti mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket terhadap pegawai instansi atau organisasi. Indikator dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1-5. Dengan tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Pilihan 1 : Sangat Tidak Setuju

Pilihan 2 : Tidak Setuju

Pilihan 3 : Kurang Setuju

Pilihan 4 : Setuju

Pilihan 5 : Sangat Setuju

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian ini menggunakan pendekatan *partial least square* (PLS). *Partial least square* (PLS) teknik *statistic multivariate* dapat digunakan untuk menangani banyaknya variabel respons serta variabel eksplanatori sekaligus (Syahrir et al., 2020). Tujuan *partial least square* (PLS) untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan menjelaskan hubungan teoritis antara variabel independen dan variabel dependen (Anuraga et al., 2017).

3.7.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran dilakukan guna menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Uji validitas yakni mengukur kemampuan instrumen penelitian, uji validitas konstruk dalam PLS dilakukan melalui uji *convergent validity* dengan melihat nilai korelasi antara item score dengan konstruk score yang dihitung. Dalam penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* ≥ 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory*

serta penelitian bersifat *exploratory* 0.6-0.7, dan nilai *average variance inflation factor* (AVE) ≥ 0.5 (Solling & M, 2019).

Discriminant validity berhubungan mengenai pedoman bahwa pengukuran konstruk atau variabel yang berbeda sebaiknya tidak berkorelasi tinggi. *Discriminant validity* model pengukuran dengan reflektif indikator yang dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Model memiliki *discriminant validity* yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Solling & M, 2019).

Uji reliabilitas dilakukan guna mengukur konsistensi responden dalam menjawab instrumen kuesioner. Apabila jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu instrumen penelitian dikatakan reliabel. Pengujian reliabilitas dalam PLS menggunakan metode *composite reliability* yaitu mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk dan lebih baik untuk mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk, nilai *composite reliability* harus $\geq 0,70$. *Cronbach's alpha* digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberi nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan menggunakan *composite reliability* (Solling & M, 2019)

3.7.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Inner Model memperlihatkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural (*inner model*) dalam penelitian terdapat beberapa komponen item yang digunakan sebagai kriteria yakni nilai *R-Square* dan *Signifikansi*. Nilai *R-Square* guna mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai *R-Square* sebesar 0.75 (kuat), 0.50 (moderat), 0.25 (lemah). Untuk penilaian model struktural (*inner model*) yang kedua yaitu dengan nilai sig. (*two-tailed*) *t-value* 1.65 (*significance level* = 10%), 1.96 (*significance level* = 5 %), dan 2.58 (*significance level*=1%) (Solling & M, 2019).

3.7.3 Kriteria Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan pada metode *bootstrapping*. Penerimaan dan penolakan hipotesis dalam penelitian ini dengan melihat nilai probabilitasnya dan statistiknya. Nilai probabilitas dilihat dengan memperhatikan nilai *p-value* sig. $\leq 0,05$. Untuk hipotesis diterima atau ditolak dengan melihat nilai *t-tabel* untuk alpha 5% sebesar 1,96. Hipotesis diterima jika nilai *t-statistik* $\geq$ *t-tabel*. Sebaliknya hipotesis ditolak apabila *t-statistik* $\leq$ *t-tabel* (Ghozali, 2015).

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur adalah institusi penyelenggara kesejahteraan sosial yang tercantum dalam Undang-Undang nomor 11 tahun 2009. Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur mempunyai tujuan dalam menurunkan angka kemiskinan dengan sasaran meningkatnya kemandirian penyandang masalah kesejahteraan sosial.

Visi Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur adalah terwujudnya masyarakat Jawa Timur yang adil, sejahtera, unggul dan berakhlak dengan tata kelola pemerintahan yang partisipatoris inklusif melalui kerja bersama dan semangat gotong royong. Sedangkan misi Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur yakni terciptanya kesejahteraan yang berkeadilan sosial, pemenuhan kebutuhan dasar terutama kesehatan dan pendidikan, penyedia lapangan kerja dengan memperhatikan kelompok rentan.

4.1.2 Deskripsi Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini jumlah kuesioner yang disebar kepada aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur sebanyak 105 kuesioner. Berikut rincian data yang disebar:

Tabel 4.1
Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	105	100%
Kuesioner yang terisi	70	66.66%
Kuesioner yang tidak kembali	35	33,33%

Sumber: Data diolah (2022)

Dapat diketahui pada Tabel 4.1 bahwa kuesioner yang telah diberikan kepada pegawai aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur berjumlah 105 kuesioner. Kuesioner yang terisi pada penelitian ini berjumlah 70 kuesioner. Sedangkan kuesioner yang tidak kembali berjumlah 35 kuesioner.

4.1.3 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini sebanyak 105 responden pegawai aparatur sipil negara di Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan terhadap 70 responden pada pegawai aparatur sipil negara di Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur melalui penyebaran kuesioner. Karakteristik responden pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif demografi yang terdiri dari jenis kelamin, umur, dan lama bekerja. Berikut ini merupakan hasil analisis deskriptif demografi responden pada penelitian ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden

		N	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	18	60.0
	Perempuan	12	40.0
	Total	30	100
Umur	26-35	8	26.7
	36-45	0	0
	46-55	17	56.7
	56-65	5	16.7
	Total	30	100
Lama Bekerja	1-10	9	30.0
	11-20	8	26.7
	21-30	5	16.7
	31-40	8	26.7
	Total	30	100

Sumber: Data diolah (2022)

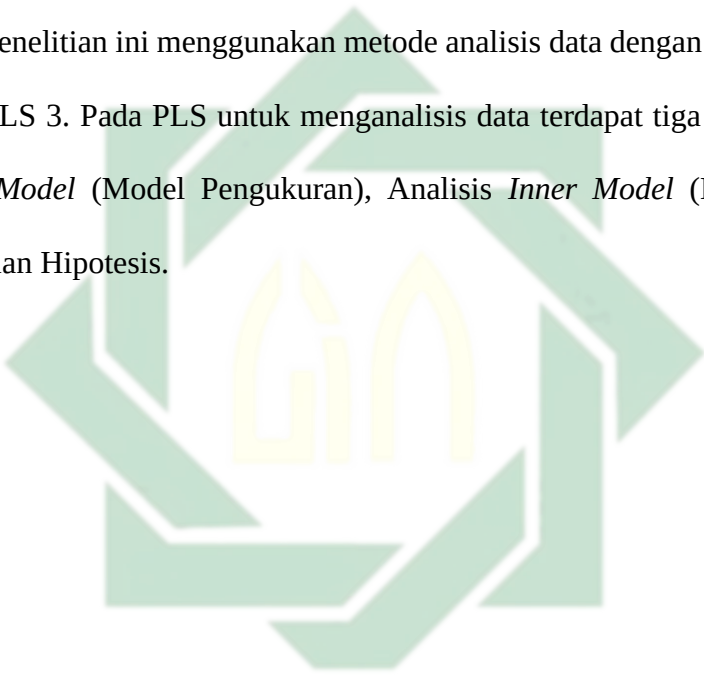
Dapat diketahui dalam Tabel 4.2 bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 18 yaitu sebesar 60,0%, untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 12 yaitu sebesar 40,0%. Karakteristik responden berdasarkan umur didominasi dengan rentang umur 46-55 tahun berjumlah 17 yaitu sebesar 56,7%. Usia 26-35 tahun berjumlah 8 yaitu sebesar 26,7% dan usia 56-65 tahun berjumlah 5 yaitu sebesar 16,7%.

Karakteristik responden dengan lama bekerja didominasi 1-10 tahun dengan jumlah 9 yaitu sebesar 30,0%. Responden dengan lama bekerja 11-20 tahun berjumlah 8 yaitu sebesar 26,7%, 21-30 tahun berjumlah 5 yaitu sebesar 16,7%, 31-40 tahun berjumlah 8 yaitu sebesar 26,7%. Berdasarkan karakteristik responden diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa

Timur terhadap *whistleblowing* didominasi dengan pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dengan rentang usia 46-55 tahun dengan lama bekerja selama 1-10 tahun.

4.2 Hasil Penelitian

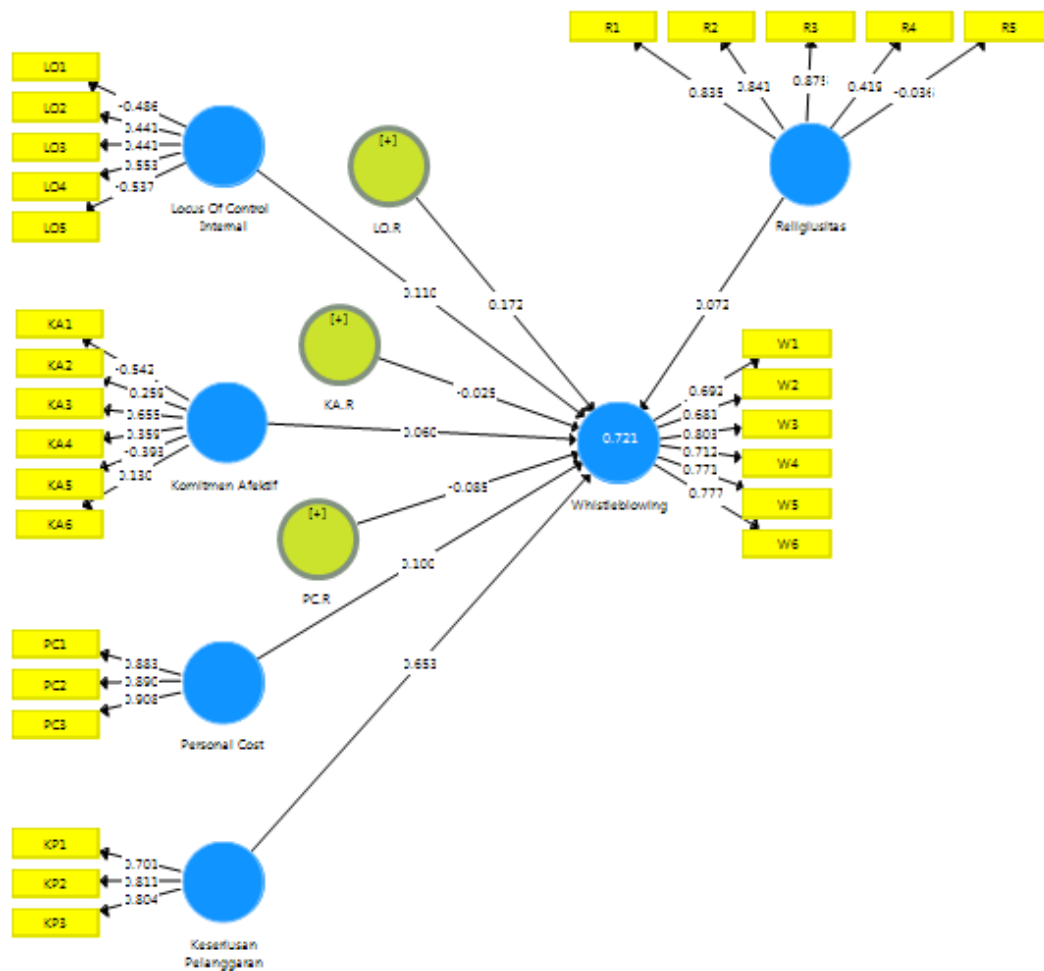
Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS 3. Pada PLS untuk menganalisis data terdapat tiga tahapan yakni Analisis *Outer Model* (Model Pengukuran), Analisis *Inner Model* (Model Struktural), dan Pengujian Hipotesis.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

4.2.1 Outer Model

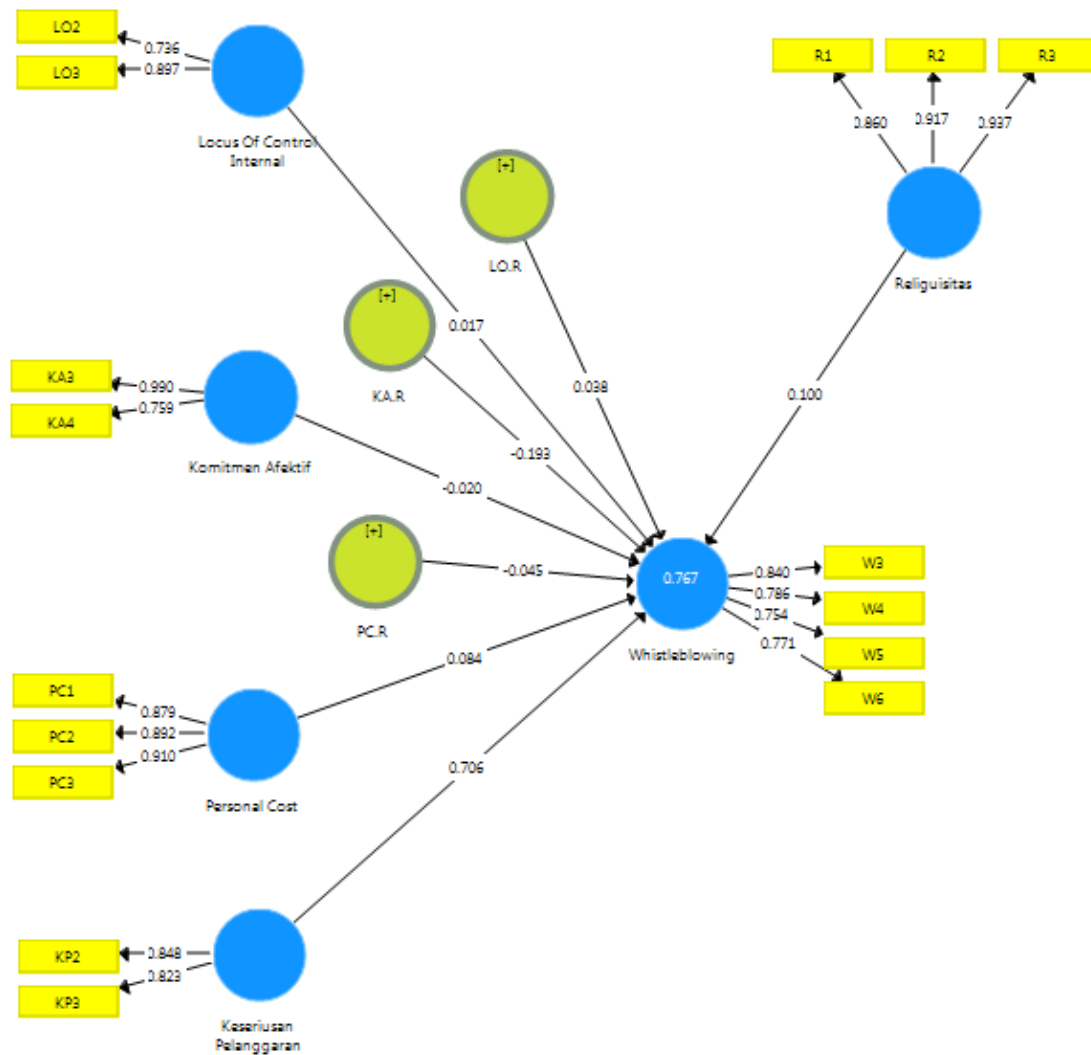
a) Uji Convergent Validity



Gambar 4.1 Outer Model Original

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3

Dalam pengujian *convergent validity* ditinjau pada *score* yang telah dikeluarkan oleh setiap variabel indikator terhadap variabel latennya atau nilai *outer loadings*. Nilai *outer loadings* dapat dilihat dalam gambar 4.2 berikut.



Gambar 4.2 Outer Model Modifikasi

Sumber : Data diolah menggunakan SmartPLS 3

Tabel 4.3

Nilai Outer Loadings

<i>Construct</i>	Indikator	Nilai Outer Loadings	Kriteria	Keterangan
Efek Moderasi 1	X1 * Z	1.025	≥ 0,7	Valid
<i>Locus of control</i> Internal (X1)	X1.2	0.736		Valid
	X1.3	0.897		Valid
Efek Moderasi 2	X2 * Z	1.008		Valid
Komitmen Afektif (X2)	X2.3	0.990		Valid
	X2.4	0.759		Valid
Efek Moderasi 3	X3 * Z	1.314		Valid
<i>Personal Cost</i> (X3)	X3.1	0.879		Valid
	X3.2	0.892		Valid
	X3.3	0.910		Valid
Keseriusan Pelanggaran (X4)	X4.2	0.848		Valid
	X4.3	0.823		Valid
Niat <i>Whistleblowing</i> (Y)	Y1.3	0.840		Valid
	Y1.4	0.786		Valid
	Y1.5	0.754		Valid
	Y1.6	0.771		Valid
Religiusitas (Z)	Z1.1	0.860		Valid
	Z1.2	0.917		Valid
	Z1.3	0.937		Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Dapat diketahui dalam Tabel 4.3 diatas, bahwa setelah beberapa indikator yang tidak memenuhi standar pengukuran dilakukan *dropping* data pada nilai *outer loadings*. Nilai *outer loadings* variabel *locus of control* internal 0,736 - 0,897; variabel komitmen afektif 0,759 - 0,990; variabel *personal cost* 0,879 - 0,910; variabel keseriusan pelanggaran 0,823 - 0,848; variabel *whistleblowing* 0,754 - 0,840; variabel religiusitas 0,860 - 0,937. Artinya, didapatkan *outer model* baru yang telah melampaui syarat yaitu $\geq 0,7$. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa setiap instrumen dari variabel *locus of control*

internal, komitmen afektif, *personal cost*, keseriusan pelanggaran, *whistleblowing*, religiusitas memenuhi kriteria validitas konvergen dan kemudian pengujian dalam penelitian ini dapat berlanjut ke tahap berikutnya.

b) Uji *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* diukur dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE) dan nilai akar AVE lebih besar antara nilai korelasi antar konstruk.

Tabel 4.4
Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

<i>Construct</i>	Kriteria	AVE	Akar AVE	Keterangan
Efek Moderasi 1	≥ 0,5	1.000	1.000	Valid
Efek Moderasi 2		1.000	1.000	Valid
Efek Moderasi 3		1.000	1.000	Valid
<i>Locus Of Control</i> Internal (X1)		0.673	0.820	Valid
Komitmen Afektif (X2)		0.778	0.882	Valid
<i>Personal Cost</i> (X3)		0.799	0.894	Valid
Keseriusan Pelanggaran (X4)		0.698	0.853	Valid
<i>Whistleblowing</i> (Y)		0.621	0.788	Valid
Religiusitas (Z)		0.819	0.905	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Dapat diketahui dalam Tabel 4.4 diatas, bahwa nilai AVE dan Akar AVE variabel *locus of control* internal 0,673 dan 0,820; variabel komitmen afektif 0,778 dan 0,882; variabel *personal cost* 0,779 dan 0,894; variabel keseriusan pelanggaran 0,698 dan 0,853; variabel *whistleblowing* 0,621 dan 0,788; variabel religiusitas 0,819 dan 0,905. Dengan demikian, bisa disimpulkan

bahwa setiap instrumen dari variabel *locus of control* internal, komitmen afektif, *personal cost*, keseriusan pelanggaran, *whistleblowing*, religiusitas memenuhi kriteria validitas diskriminan yaitu nilai AVE lebih besar dari 0,5 dan nilai akar AVE lebih besar antara nilai korelasi antar konstruk yang kemudian pengujian dalam penelitian ini dapat berlanjut ke tahap berikutnya.

c) Uji *Composite Reliability*

Tabel 4.5
Nilai *Composite Reliability*

<i>Construct</i>	Kriteria	Nilai <i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Efek Moderasi 1	≥ 0.7	1.000	Reliable
Efek Moderasi 2		1.000	Reliable
Efek Moderasi 3		1.000	Reliable
<i>Locus Of Control</i> Internal (X1)		0.803	Reliable
Komitmen Afektif (X2)		0.873	Reliable
<i>Personal Cost</i> (X3)		0.922	Reliable
Keseriusan Pelanggaran (X4)		0.822	Reliable
<i>Whistleblowing</i> (Y)		0.868	Reliable
Religiusitas (Z)		0.931	Reliable

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, Nilai *composite reliability* variabel *locus of control* internal 0,803; variabel komitmen afektif 0,873; variabel *personal cost* 0,922; variabel keseriusan pelanggaran 0,822; variabel *whistleblowing* 0,868; variabel religiusitas 0,931. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa setiap

instrumen dari variabel *locus of control* internal, komitmen afektif, *personal cost*, keseriusan pelanggaran, *whistleblowing*, religiusitas memenuhi kriteria *composite reliability* dengan nilai seluruh konstruk telah melampaui 0,7 yang kemudian pengujian dalam penelitian ini dapat berlanjut ke tahap berikutnya.

d) Uji *Cronbach's Alpha*

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai dari *cronbach's alpha* tiap peubah.

Tabel 4.6
Nilai *Cronbach's Alpha*

<i>Construct</i>	Kriteria	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Efek Moderasi 1	$\geq 0,6$	1.000	Reliable
Efek Moderasi 2		1.000	Reliable
Efek Moderasi 3		1.000	Reliable
<i>Locus Of Control</i> Internal (X1)		0.530	Moderat
Komitmen Afektif (X2)		0.796	Reliable
<i>Personal Cost</i> (X3)		0.875	Reliable
Keseriusan Pelanggaran (X4)		0.567	Moderat
<i>Whistleblowing</i> (Y)		0.799	Reliable
Religiusitas (Z)		0.891	Reliable

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Standar pengujian *cronbach's alpha* yaitu nilai $\geq 0,6$. Berdasarkan nilai *cronbach's alpha* pada Tabel 4.6 semua nilai telah melampaui angka 0,6 terkecuali variabel *locus of control* internal sebesar 0,530 dan keseriusan pelanggaran sebesar 0,567. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap

instrumen dari variabel komitmen afektif, *personal cost*, *whistleblowing*, religiusitas memenuhi kriteria *cronbach's alpha* yang menunjukkan tingkat reliabilitas kuat. Sedangkan variabel *locus of control* internal dan keseriusan pelanggaran menunjukkan tingkat reliabilitas moderat.

4.2.2 Inner Model

Pengujian *inner model* dilakukan guna mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Evaluasi *inner model* menggunakan SmartPls dilihat berdasarkan nilai *R-square*. Hasil pengolahan data yang telah dilakukan bahwa nilai *R-square* dapat dilihat dalam Tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.7
Nilai R-Square

<i>Construct</i>	<i>Nilai R-Square</i>
Niat <i>Whistleblowing</i>	0.767

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Nilai *R-Square* sebesar 0,75 (kuat), 0,50 (moderat), 0,25 (lemah). (Solling & M, 2019). Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* niat untuk melakukan *whistleblowing* sebesar 0,767 maka model penelitian ini dinyatakan kuat dengan arti bahwa variabel *locus of control* internal, komitmen afektif, *personal cost*, keseriusan pelanggaran, religiusitas mampu menjelaskan variabel *whistleblowing* sebesar 76,7% sedangkan sisanya yaitu 23,4 dipengaruhi oleh faktor lainnya.

4.3 Uji Hipotesis

Setelah data memenuhi syarat pengukuran, maka dilanjutkan dengan melakukan metode *bootstrapping*. Metode *bootstrapping* merupakan metode penaksiran *nonparametrik* yang digunakan untuk menaksir parameter dan nilai signifikansi atau *significance level*. Apabila dilihat berdasarkan nilai *t-statistic* maka dengan nilai *t-tabel* sebesar 1,996. Nilai *t-statistic* tiap hubungan variabel dibandingkan dengan nilai *t-tabel*. Dengan ketentuan apabila nilai *t-statistic* $\geq t\text{-tabel}$ artinya berpengaruh. Sebaliknya, jika nilai *t-statistic* $\leq t\text{-tabel}$ artinya tidak berpengaruh.

Dalam penelitian ini kriteria nilai *p-value* yang digunakan adalah nilai signifikansi *p-value* $\leq 0,05$ (Ghozali, 2015). Untuk lebih jelasnya, nilai *bootstrapping* dipaparkan dalam bentuk tabel.

Tabel 4.8

Nilai *T statistics* dan *P Values*

<i>Construct</i>	<i>Coef.</i>	<i>t-statistics</i>	<i>p-values</i>
Efek Moderasi 1	0.038	0.341	0.733
Efek Moderasi 2	-0.193	1.577	0.116
Efek Moderasi 3	-0.045	0.576	0.565
<i>Locus Of Control</i> Internal → <i>Whistleblowing</i> (<i>H</i> ₁)	0.017	0.206	0.837
Komitmen Afektif → <i>Whistleblowing</i> (<i>H</i> ₂)	-0.020	0.256	0.798
<i>Personal Cost</i> → <i>Whistleblowing</i> (<i>H</i> ₃)	0.084	0.671	0.503
Keseriusan Pelanggaran → <i>Whistleblowing</i> (<i>H</i> ₄)	0.706	6.362	0.000
Religiusitas → <i>Whistleblowing</i>	0.100	0.976	0.329

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

a) Pengaruh *Locus Of Control* Internal Terhadap Minat Aparatur Sipil Negara Dalam Melakukan *Whistleblowing*

Hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 4.8 diatas, diketahui nilai *t-statistic* $0,206 \leq 1,996$ dan nilai *p-value locus of control* internal sebesar 0,837 maka artinya hipotesis (H_1) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *locus of control* internal tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap minat aparatur sipil negara dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

b) Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Minat Aparatur Sipil Negara Dalam Melakukan *Whistleblowing*

Hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 4.8 diatas, diketahui nilai *t-statistic* $0,256 \leq 1,996$ dan nilai *p-value* komitmen afektif sebesar 0,798 artinya hipotesis (H_2) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap minat aparatur sipil negara dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

c) Pengaruh *Personal Cost* Terhadap Minat Aparatur Sipil Negara Dalam Melakukan *Whistleblowing*

Hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 4.8 diatas, diketahui nilai *t-statistic* $0,671 \leq 1,996$ dan nilai *p-value personal cost* sebesar 0,503 artinya hipotesis (H_3) ditolak. Hal ini menunjukkan *personal cost* tidak berpengaruh dan

tidak signifikan terhadap minat aparatur sipil negara dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

d) Pengaruh Keseriusan Pelanggaran Terhadap Minat Aparatur Sipil Negara
Dalam Melakukan *Whistleblowing*

Hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 4.8 diatas, diketahui nilai *t-statistic* $6,362 \geq 1,996$ dan nilai *p-value* keseriusan pelanggaran sebesar 0,000 artinya hipotesis (H_4) diterima. Hal ini menunjukkan keseriusan pelanggaran berpengaruh secara signifikan terhadap minat aparatur sipil negara dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

e) Religiusitas Memoderasi Hubungan *Locus Of Control* Internal Terhadap Niat
Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 4.8 diatas, diketahui nilai *t-statistic* $0,341 \leq 1,996$ dan nilai *p-value* sebesar 0,733 hipotesis (H_5) ditolak. Hal ini berarti religiusitas tidak memoderasi hubungan antara *locus of control* internal terhadap niat dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

f) Religiusitas Memoderasi Hubungan Komitmen Afektif Terhadap Niat Untuk
Melakukan *Whistleblowing*

Hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 4.9 diatas, diketahui nilai *t-statistic* $1,577 \leq 1,996$ dan nilai *p-value* sebesar 0,116 artinya hipotesis (H_6)

ditolak. Hal ini berarti religiusitas tidak memoderasi hubungan antara komitmen afektif terhadap niat dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

g) Religiusitas Memoderasi Hubungan *Personal Cost* Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 4.8 diatas, diketahui nilai *t-statistic* $0,576 < 1,996$ dan nilai *p-value* sebesar 0,565 artinya hipotesis (H_7) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa religiusitas tidak memoderasi hubungan antara *personal cost* terhadap niat dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh *Locus Of Control Internal* (X_1) Terhadap *Whistleblowing* (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa *locus of control* internal tidak berpengaruh terhadap niat aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Penelitian ini mendapatkan temuan hasil berbeda dengan penelitian Winda, et al (2019) bahwa *locus of control* internal memiliki pengaruh secara signifikan positif dalam niat untuk melakukan *whistleblowing*. Akan tetapi, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Rohmaida & Rizal (2017) yang menyatakan bahwa *locus of control* internal tidak memiliki pengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Locus of control internal merupakan keyakinan seseorang untuk mengendalikan dirinya atas segala sesuatu. Hal tersebut dikarenakan oleh keyakinan yang dimiliki individu pegawai aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur rendah terhadap kemampuannya dalam mengatur lingkungannya. Mereka meyakini apa yang terjadi pada diri mereka serta orang-orang di sekitar mereka didominasi oleh lingkungan itu sendiri, sehingga jika terjadi kecurangan di dalam sebuah organisasi, mereka tidak memiliki daya atau kekuatan untuk mengendalikannya. Responden pegawai aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur melalui indikator “kenaikan jabatan merupakan sebuah keberuntungan” memiliki nilai rendah yang menunjukkan bahwa jabatan yang dimiliki para pegawai merupakan hasil usaha mereka sendiri sehingga mereka tidak ingin membahayakan jabatan yang mereka miliki dengan menjadi seorang *whistleblower*.

Temuan ini ingin mengkonfirmasi *theory of planned behavior* mengenai persepsi kontrol perilaku yaitu kemudahan ataupun kesulitan melaksanakan perilaku tertentu. Seseorang dengan *locus of control* internal mereka akan memandang bagaimana kondisi lingkungan di tempatnya bekerja apakah perilaku untuk melakukan *whistleblowing* memberikan kemudahan atau kesulitan bagi dirinya ketika akan bertindak sebagai *whistleblower*.

4.4.2 Pengaruh Komitmen Afektif (X₂) Terhadap *Whistleblowing* (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap niat aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, yang artinya dalam melakukan tindakan *whistleblowing* aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur tidak mempertimbangkan komitmen afektif ketika akan melakukan atau tidak tindakan *whistleblowing*.

Komitmen afektif ialah ikatan emosional yang terdapat dalam diri seorang pegawai organisasi untuk selalu ikut terlibat di dalam organisasi. Responden aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur melalui indikator “saya merasa masalah organisasi di tempat saya bekerja adalah milik saya” memiliki nilai yang tinggi, mereka beranggapan bahwa masalah yang terjadi di dalam organisasi merupakan masalah mereka juga. Berdasarkan uraian tersebut peneliti beranggapan pegawai aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur meskipun mereka memiliki keterikatan secara emosional dengan organisasi tidak membuat mereka akan bertindak sebagai seorang *whistleblower* karena mereka tidak memiliki keberanian jika menyangkut masalah pelanggaran yang bersifat sensitif.

Responden pegawai aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur melalui indikator “saya sangat senang menghabiskan sisa karir pekerjaan di tempat saya bekerja sekarang” memiliki nilai yang tinggi yang menunjukkan

bahwa, pegawai berkeinginan tetap tinggal di dalam organisasi dengan menghindari perilaku yang dapat membuatnya kehilangan pekerjaan apabila mereka melaporkan sebuah kecurangan yang dilakukan oleh organisasinya.

Temuan ini ingin mengkonfirmasi *prosocial behavior theory*, teori ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan organisasi maupun individu dengan melalui komitmen afektif individu akan terlibat secara emosional dengan organisasi. Individu yang memiliki komitmen afektif ingin meningkatkan kesejahteraan organisasinya serta dapat memberikan manfaat dengan melakukan tindakan *whistleblowing* agar organisasi terhindar dari perbuatan yang tidak etis.

4.4.3 Pengaruh *Personal Cost* (X₃) Terhadap *Whistleblowing* (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap niat aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, yang artinya dalam melakukan tindakan *whistleblowing* aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur tidak mempertimbangkan *personal cost* ketika akan melakukan atau tidak tindakan *whistleblowing*. Penelitian ini mendapatkan temuan yang berbeda dengan Rohmaida & Rizal Yahya (2017) dan Siti Aliyah (2015) yang menyatakan bahwa *personal cost* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap niat dalam melakukan *whistleblowing*. Akan tetapi, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Rizky Bagustianto &

Nurkholis (2012) bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap niat dalam melakukan *whistleblowing*.

Personal cost adalah pandangan tentang risiko pembalasan dari organisasi maupun pegawai organisasi. *Personal cost* yang disajikan dalam penelitian ini didasarkan pada skema skenario kasus kecurangan korupsi, penyalahgunaan aset, dan kecurangan laporan *keuangan* dengan penundaan jabatan atau terancam diberhentikan mendapatkan nilai tinggi, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *personal cost* yang ditimbulkan mengakibatkan pegawai aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur tidak akan melakukan tindakan *whistleblowing*.

Temuan ini ingin mengkonfirmasi *theory of planned behavior* berdasarkan norma subjektif (*subjective norm*) adalah persepsi seseorang atas tekanan sosial yang dirasakan ketika *melakukan* atau tidak sebuah pelaporan kecurangan. Individu yang ingin melakukan tindakan *whistleblowing* tidak terlepas dari risiko pembalasan atau sanksi yang didapatkan. Tekanan sosial yang dirasakan akan semakin besar apabila individu melakukan suatu perilaku, sebaliknya tekanan sosial berkurang apabila individu tersebut tidak melakukan suatu perilaku.

4.4.4 Pengaruh Keseriusan Pelanggaran (X4) Terhadap *Whistleblowing* (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat diketahui variabel keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat aparatur sipil

negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, yang artinya dalam melakukan tindakan *whistleblowing* aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur mempertimbangkan keseriusan pelanggaran ketika melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Rizki Bagustianto & Nurkholis (2015), Rohmaida & Rizal Yahya (2017), Ratna & Fidiana (2020) yang menyatakan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Akan tetapi, penelitian ini mendapatkan hasil temuan berbeda dengan Siti Aliyah (2015) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan variabel keseriusan pelanggaran terhadap *whistleblowing*.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi di dalam organisasi, maka niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* juga akan meningkat. Dalam penelitian ini variabel keseriusan pelanggaran disajikan menggunakan skema skenario penyalahgunaan aset, korupsi, dan kecurangan laporan keuangan mendapatkan nilai tinggi, sehingga pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur terdorong untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Mereka menganggap bahwa jenis pelanggaran yang telah dipaparkan merupakan jenis pelanggaran dengan relatif serius yang mengakibatkan organisasi mengalami kerugian yang relatif besar sehingga mereka terdorong ingin melaporkan kecurangan yang telah terjadi.

Temuan ini ingin mengkonfirmasi teori *prosocial organizational behavior* apabila tingkat materialitas kecurangan yang terjadi di dalam organisasi semakin tinggi, maka semakin meningkatnya konsekuensi yang merugikan dan membahayakan bagi organisasi tersebut. Dengan adanya pelanggaran etika di sebuah organisasi akan mendorong individu dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

4.4.5 Religiusitas Memoderasi Hubungan *Locus Of Control* Internal Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa religiusitas tidak dapat memoderasi pengaruh *locus of control* internal terhadap niat *whistleblowing*. Jika dilihat dari pengaruh langsung variabel moderasi, religiusitas termasuk ke dalam jenis moderasi potensial atau homologiser moderator karena tidak terdapat interaksi antara variabel moderasi dengan variabel *locus of control* internal dan tidak terdapat hubungan secara signifikan terhadap variabel *whistleblowing*. Moderasi potensial atau homologiser moderator mempunyai arti variabel religiusitas memiliki potensi menjadi variabel moderasi.

Berdasarkan jawaban responden pegawai aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur mengenai indikator sering menghadiri atau terlibat dalam acara keagamaan memiliki tingkat religiusitas yang tinggi. Meskipun individu tersebut berada di dalam lingkungan yang didominasi dengan mempunyai tingkat

religiusitas tinggi tidak membuat mereka untuk melakukan *whistleblowing*. Karena mereka menganggap bahwa kondisi lingkungan tidak berpengaruh terhadap niat seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

4.4.6 Religiusitas Memoderasi Hubungan Komitmen Afektif Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa religiusitas tidak dapat memoderasi pengaruh komitmen afektif terhadap niat *whistleblowing*. Jika dilihat dari pengaruh langsung variabel moderasi, religiusitas termasuk ke dalam jenis moderasi potensial atau homologiser moderator karena tidak terdapat interaksi antara variabel moderasi dengan variabel komitmen afektif dan tidak terdapat hubungan secara signifikan terhadap variabel *whistleblowing*.

Berdasarkan jawaban responden pegawai aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur mengenai indikator bahwa agama adalah sumber dari segala hukum, mempunyai tingkat religiusitas tinggi. Meskipun memiliki tingkat religiusitas tinggi, tidak membuat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing* karena individu dengan religiusitas yang kuat tidak dapat mengaplikasikan ajaran moral yang dimilikinya dan tidak akan mengubah moral yang dimilikinya di kehidupan sehari-harinya. Sehingga individu dengan religiusitas yang kuat tetapi tidak dapat mengaplikasikan ajaran moralnya yang didapatkan dari mempelajari agamanya, pengetahuan yang dimilikinya tidak

dapat dijadikan sebagai dasar ketika bertindak hal ini dalam melakukan niat *whistleblowing*.

4.4.7 Religiusitas Memoderasi Hubungan *Personal Cost* Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa religiusitas tidak dapat memoderasi pengaruh *personal cost* terhadap niat *whistleblowing*. Jika dilihat dari pengaruh langsung variabel moderasi, religiusitas termasuk ke dalam jenis moderasi potensial atau homologiser moderator karena tidak terdapat interaksi antara variabel moderasi dengan variabel *personal cost* dan tidak terdapat hubungan secara signifikan terhadap variabel *whistleblowing*.

Berdasarkan jawaban responden pegawai aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur mengenai indikator nilai agama lebih penting daripada nilai materi memiliki tingkat religiusitas tinggi. Meskipun dengan tingkat religiusitas tinggi, tidak membuat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Pemahaman agama yang dimiliki hanya dianggap sebagai dasar pegangan dalam pengambilan keputusan tetapi tidak pada keputusan akhir karena adanya faktor-faktor dari luar yang mempengaruhinya karena masih terdapat adanya tekanan dan ancaman yang didapatkan oleh berbagai pihak sehingga dapat mempengaruhi niat seseorang dalam membuat keputusan etis.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penarikan simpulan dari pembahasan terkait dengan masalah dan tujuan dari penelitian yakni:

- a) *Locus of control* internal tidak berpengaruh terhadap niat pegawai aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, sehingga dapat diartikan bahwa keyakinan yang dimiliki individu pegawai aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur rendah terhadap kemampuannya dalam mengendalikan lingkungan. Apabila terjadi *wrongdoing* di dalam lingkungan organisasi mereka tidak dapat mengendalikannya.
- b) Komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap niat pegawai aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, sehingga dapat diartikan bahwa pegawai aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur meskipun mereka memiliki keterikatan dengan organisasi tidak membuat mereka akan bertindak sebagai seorang *whistleblower*.

- c) *Personal cost* tidak berpengaruh terhadap niat pegawai aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi *personal cost* yang dimiliki pegawai aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur semakin mereka tidak ingin melakukan tindakan *whistleblowing* dikarenakan ancaman yang ditimbulkan akibat melakukan tindakan *whistleblowing*.
- d) Keseriusan pelanggaran berpengaruh secara positif terhadap niat pegawai aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, sehingga dapat diartikan berdasarkan tinggi tingkat keseriusan pelanggaran yang terjadi di dalam organisasi mempengaruhi niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.
- e) Religiusitas tidak mampu memoderasi pengaruh *locus of control* internal terhadap niat *whistleblowing*, sehingga diartikan bahwa meskipun individu tersebut berada di dalam lingkungan yang didominasi dengan memiliki tingkat religiusitas yang tinggi tidak membuat mereka untuk melakukan *whistleblowing*.
- f) Religiusitas tidak mampu memoderasi pengaruh komitmen afektif terhadap niat *whistleblowing*, sehingga dapat diartikan bahwa individu dengan religiusitas yang kuat tetapi tidak dapat mengaplikasikan ajaran moralnya yang didapatkan dari mempelajari agamanya, pengetahuan yang dimilikinya tidak dapat dijadikan sebagai dasar ketika bertindak hal ini dalam melakukan niat *whistleblowing*.

- g) Religiusitas tidak mampu memoderasi pengaruh *personal cost* terhadap niat *whistleblowing*, sehingga dapat diartikan bahwa tingkat pemahaman akan agama hanya dianggap sebagai memberikan dasar dan pegangan dalam pertimbangan pembuatan keputusan yang akan dipengaruhi oleh faktor luar seperti adanya retalasi atau tekanan dan ancaman.

5.2 Saran

- a) Bagi instansi terkait diharapkan dapat merancang strategi untuk meningkatkan minat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.
- b) Peneliti menggunakan sedikit sampel dalam penelitian ini, sehingga diharapkan dapat menambah jumlah sampel yang digunakan serta tidak terfokus hanya pada satu objek penelitian agar dapat mempresentasikan aparatur sipil negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur.

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Arah Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yaitu karena penelitian ini dilakukan pada masa pandemi *covid-19* banyaknya sampel yang dilakukan dalam penelitian ini tidak terlalu besar yaitu 70 responden dan hanya disebar di salah satu dinas yang berada di Jawa Timur. Data primer yang diperoleh langsung dari responden hanya terbatas daftar pertanyaan dalam kuesioner.
- b) Peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk menguji kembali variabel religiusitas sebagai moderasi terhadap minat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* karena masih sedikitnya penelitian mengenai variabel tersebut.

Peneliti juga menyarankan kepada peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi minat aparatur sipil negara dalam melakukan tindakan *whistleblowing* agar memperoleh model regresi penelitian yang lebih akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, P. M. (2015). *Living in the world that is fit for habitation : CCI's ecumenical and religious relationships*.
- Agung, A. A. P., & Yuesti, A. (2019). *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif Edisi Ke-1* (Vol. 1).
<https://www.journals.segce.com/index.php/KARTI/article/view/47/49>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Aliyah, S. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaryhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan Whistle-Blowing. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 12(2), 173–189.
- Alleyne, P., Charles-Soverall, W., Broome, T., & Pierce, A. (2017). Perceptions, predictors and consequences of whistleblowing among accounting employees in Barbados. *Meditari Accountancy Research*, 25(2), 241–267.
<https://doi.org/10.1108/MEDAR-09-2016-0080>
- Alwi, H., & Helmayunita, N. (2020). Pengaruh Sikap, Personal Cost Of Reporting, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intention Whistleblowing Pada Pemerintah Daerah. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(1), 2445–2465.
<https://doi.org/10.24036/jea.v2i1.222>
- Anuraga, G., Sulistiyawan, E., & Munadhiroh, S. (2017). Structural Equation Modeling – Partial Least Square Untuk Pemodelan Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (Ipkm) Di Jawa Timur. *Seminar Nasional Matematika Dan Aplikasinya*, 257.

- Assari, L., & Dwita, S. (2020). Pengaruh Jalur Pelaporan Dan Retaliasi Terhadap Niat Seseorang Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(4), 3610–3627. <https://doi.org/10.24036/jea.v2i4.308>
- Ayem, S., & Rumdoni. (2021). Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi, Religiusitas, Dan Gender Terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 12(Mei), 150–164.
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minta Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing. *Simposium Nasional Akuntansi XVIII*.
- Bouville, M. (2008). Whistle-blowing and morality. *Journal of Business Ethics*, 81(3), 579–585. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9529-7>
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *The Academy of Management Review*, 11(4), 710. <https://doi.org/10.2307/258391>
- Daniri, A. (Ed.). (2008). *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran- SPP- (Whistleblowing System- WBS)*. Komite Nasional Kebijakan Governance.
- Dhamasanti, J. F., & Sudaryati, E. (2021). Mediasi Profesionalisme Pada Pengaruh Intensitas Moral Dan Religiusitas Terhadap Perilaku Etis Auditor. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(4), 481–502. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i4.4564>
- Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1985). Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective. *The Academy of Management Review*, 10(4), 823. <https://doi.org/10.2307/258050>
- Fajar Satrya, I., Helmy, H., & Taqwa, S. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Terhadap Niat Whistleblowing

- Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(4), 1863–1880. <https://doi.org/10.24036/jea.v1i4.181>
- Fitriyah, R., & Maghviroh, R. El. (2019). Analysis of factors that affect internal whistle-blowing intentions. *The Indonesian Accounting Review*, 9(1), 59. <https://doi.org/10.14414/tiar.v9i1.1675>
- Ghozali. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*.
- Handika, M. F. D., & Sudaryanti, D. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Mahasiswa Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1), 56–63. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i1.33>
- Harahap, H. F., Misra, F., & Firdaus, F. (2020). Pengaruh Jalur Pelaporan dan Komitmen Religius terhadap Niat Melakukan Whistleblowing: Sebuah Studi Eksperimen. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 130. <https://doi.org/10.23887/jia.v5i1.24289>
- Hidayanti, T., Handayani, I., & Ikasari, I. H. (2013). STATISTIKA DASAR Panduan Bagi Dosen dan Mahasiswa. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Jember, K. (2021). 2 Pejabat Dinsos di Lumajang Diperiksa Terkait Korupsi Dana PKH dan BPNT. <https://www.kompas.tv/article/207913/2-pejabat-dinsos-di-lumajang-diperiksa-terkait-korupsi-dana-pkh-dan-bpnt>
- Kristiyani, D., & Hamidah. (2020). Model Penerapan Akuntansi Sektor Publik Untuk Mencegah Fraud Pada Sektor Publik Di Era Digital. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 22(2), 289–304. <https://doi.org/10.34208/jba.v22i2.732>
- Laluhu, S. (2020). *Banding, Whistleblower Kasus Hambalang Tetap Divonis 5,5*

Tahun. <https://nasional.sindonews.com/read/270106/13/banding-whistleblower-kasus-hambalang-tetap-divonis-55-tahun-1608099123>

Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi*, 21(3), 336. <https://doi.org/10.24912/ja.v21i3.265>

Maghribi, R. M. (2016). *Pengaruh Personal Cost , Komitmen Organisasional dan Keseriusan Kecurangan Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing System dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada Perum Bulog Sub Divisi Regional Cirebon)*.

Mirza, Muhammad. (2013). <https://m.merdeka.com/peristiwa/kronologi-kasus-susno-duadji.html>

Muslim, M. S. H. (2020). Professional Commitment and Locus Of Control Toward Intensity In Whistleblowing Through Ethical Sensitivity. *Jurnal Akuntansi*, 24(1), 95. <https://doi.org/10.24912/ja.v24i1.659>

News, D. (2008). *Agus Condro: Tak Sulit Lacak Penerima Cek Rp 500 Juta*. <https://news.detik.com/berita/d-999092/agus-condro-tak-sulit-lacak-penerima-cek-rp-500-juta>

Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Martinus. (2017). *Dasar-Dasar Statistika Penelitian*. http://lppm.mercubuana-yogya.ac.id/wp-content/uploads/2017/05/Buku-Ajar_Dasar-Dasar-Statistik-Penelitian.pdf

Pramudyastuti, O. L., Rani, U., Nugraheni, A. P., & Susilo, G. F. A. (2021). Pengaruh Penerapan Whistleblowing System terhadap Tindak Kecurangan dengan Independensi sebagai Moderator. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 6(1), 115. <https://doi.org/10.23887/jia.v6i1.32335>

Primasari, R. A., & Fidiana, F. (2020). Whistleblowing Berdasarkan Intensitas Moral,

- Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 4(1), 63. <https://doi.org/10.33603/jka.v4i1.3383>
- Priyastiwi, P. (2019). Pengaruh Faktor Demografi Dan Iklim Organisasi Terhadap Niat Whistleblowing Internal. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 4(1), 12–22. <https://doi.org/10.32477/jrm.v4i1.59>
- Pulungan, A. H. (n.d.). *Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Pada Faith-Based Organization*. 1–15.
- Pulungan, A. H., Adhitama, P., Hasudungan, A., & Hasibuan, B. (2020). Affective and Normative Commitment as Intervening Variables of the Links between Ethical Leadership, Religiosity, and Fraud. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 7(2). <https://doi.org/10.24815/jdab.v7i2.16983>
- Radianto, W. E. (2019). *Akuntansi Keperilakuan Pengantar*. 92.
- Reshie, S., Agustin, H., & Helmayunita, N. (2020). Pengaruh Ethical Climate, Personal Cost Dan Pemberian Financial Reward Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(3), 3029–3049. <https://doi.org/10.24036/jea.v2i3.266>
- Saputra, A. D. (2022). *Mantan Kadinsos Kota Kediri Jadi Tersangka Kasus Korupsi BPNT*. <https://www.detik.com/jatim/hukum-dan-kriminal/d-5906002/mantan-kadinsos-kota-kediri-jadi-tersangka-kasus-korupsi-bpnt>
- Semendawai, A. H., Santoso, F., Wagiman, W., Omas, betty itha, Susilaningtias, & Wiryawan, syahril martanto. (2014). *Memahami WHISTLEBLOWER*. December 2011, 1–89.
- Solling, R., & M, S. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian*.

- Sugiyono, P. D. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Supriyono. (2018). Akuntansi Keperilakuan.pdf. In *Gadjah Mada University Press*.
Gadjah Mada University Press.
- Susilawati, T. E. (2019). Pengaruh Komitmen Afektif, Kontinuan, Dan Normatif Pada Intensi Keluar. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(2), 154–170.
<https://doi.org/10.33558/optimal.v12i2.1687>
- Syafrudin, V., Lismawati, & Aprila, N. (2020). *Pengaruh Sifat Machiavelliane, Personal Cost, dan Komitmen Profesional Terhadap Wilayah Sumatera*. 10, 195–208.
- Syahrir, Y., Danial, & Eni. (2020). *Aplikasi Metode SEM-PLS dalam Pengelolaan Sumberdaya Pesisir dan Lautan*.
- Wedya, E. N. (2022). *Korupsi Bantuan Beras Sejahtera, 2 ASN Dinsos Muba Jadi Tersangka dan Langsung Ditahan*.
<https://daerah.sindonews.com/read/695801/720/korupsi-bantuan-beras-sejahtera-2-asn-dinsos-muba-jadi-tersangka-dan-langsung-ditahan-1645704155>
- Widi, E., & Utami, I. (2015). Ethical reasoning as contextual predictor of whistleblowing intention. *Journal of Administrative Science*, 12(1), 35–46.
- Widyadhana, I. R., & Puspita, A. F. (2021). *Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Niat Whistleblowing (Studi Pada Pegawai Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan)*. 2.
- Winarno. (2013). Buku Metodologi Penelitian Kualitatif. *Universitas Negeri Malang (UM Press)*, January, 143.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi. In *Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka* (Vol. 11, Issue 1).

Zalmi, W. D., Syofyan, E., & Afriyenti, M. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional, Locus Of Control, Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Terhadap Whistleblowing: *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(1), 290–305.
<https://doi.org/10.24036/jea.v1i1.75>

Zarefar, A., Adri, R., & Fito, N. (2018). The Machiavellian Character, Ethical Environment and Personal Cost in Their Impact to Whistleblowing Intention. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 11(1), 79–88.

