

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi untuk Melakukan Whistleblowing Internal Pada SKPD di Kabupaten Sumeneo

by Arief Hidayatullah Khamainy

Submission date: 09-Oct-2020 04:08PM (UTC+0700)

Submission ID: 1409991924

File name: FAKTOR.docx (107.01K)

Word count: 4915

Character count: 33491

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INTENSI UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING INTERNAL PADA SKPD DI KABUPATEN SUMENEP

Arief Hidayatullah Khamainy^{1*}, Moh. Faisal²

¹⁻² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wiraraja

Email : ariefkhamainy@wiraraja.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji faktor-faktor yang mempengaruhi intensi untuk melakukan whistleblowing internal pada SKPD di Kabupaten Sumenep. Faktor-faktor ini adalah orientasi etika relativisme, intensitas moral, komitmen organisasi dan identitas profesional. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di SKPD Kabupaten sumenep. Pemilihan sampel dalam penelitian menggunakan metode purposive sampling dengan jumlah kuesioner yang didistribusikan sebanyak 100 kuesioner, namun 75 koesioner yang kembali dan dapat diproses lebih lanjut. Analisis data dalam penelitian menggunakan regresi linear berganda dengan program SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua faktor yang digunakan dalam penelitian ini merupakan faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan intensi whistleblowing internal, sehingga semua hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci : Intensi Whistleblowing Internal, Orientasi Etika Relativisme, Instensitas Moral, Komitmen Organisasi, Identitas Profesional.

Abstract

This study aims to analyze and examine the factors that influence the intention to conduct internal whistleblowing at SKPD in Sumenep Regency. These factors are relativism ethical orientation, moral intensity, organizational commitment and professional identity. The population used in this study were all employees who worked in SKPD Sumenep Regency. The sample selection in this study used a purposive sampling method with the number of questionnaires distributed as many as 100 questionnaires, but 75 questionnaires were returned and could be further processed. The data analysis in this study used multiple linear regression with the SPSS version 20 program. The results showed that all factors used in this study were factors that encouraged a person to carry out internal whistleblowing intentions, so that all hypotheses in this study were accepted.

Keywords : Internal Whistleblowing Intention, Relativism Ethical Orientation, Moral Intensity, Organizational Commitment, Professional Identity.

1. PENDAHULUAN

Whistleblowing merupakan adanya upaya untuk mengungkapkan adanya praktik kecurangan, praktik praktik melanggar hukum, atau praktik kecurangan dalam bentuk lain yang dilakukan oleh individu maupun kelompok yang merupakan bagian dari sebuah organisasi atau instansi (anggota

aktif maupun mantan anggota dalam hal ini staf/pegawai) yang terjadi dimana seseorang tersebut bekerja atau pernah bekerja. Pengungkapan dilakukan kepada seseorang ataupun organisasi lain dengan harapan dilakukannya tindakan terhadap pelaku kecurangan tersebut (Lestari & Yaya, 2017). Menurut Husniati, *et al* (2017) selama beberapa

dekade terakhir, isu-isu mengenai *whistleblowing* menjadi perhatian oleh beberapa kalangan di dunia global, karena dengan adanya *whistleblowing* tersebut dianggap sebagai sarana dalam pengungkapan kasus-kasus kecurangan.

Kreshastuti dan Prastiwi (2014) menambahkan bahwa Salah satu cara mengungkapkan pelanggaran akuntansi sehingga dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat adalah dengan melakukan *whistleblowing*.

Whistleblowing adalah pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi (aktif maupun non-aktif) mengenai pelanggaran, tindakan ilegal atau tidak bermoral kepada pihak di dalam maupun di luar organisasi. Para regulator berusaha mengembalikan kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntansi. Di Indonesia, Pedoman Sistem pelaporan dan Pelanggaran (SPP) atau *Whistleblowing System (WBS)* diterbitkan oleh Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) pada 10 November 2008. Peraturan tersebut mewajibkan para akuntan untuk melaporkan kecurangan manajemen kepada pihak pembuat kebijakan yang sesuai. Sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung seroang *whistleblower* dalam sebuah organisasi sebenarnya dibutuhkan oleh instansi untuk membantu mengungkap adanya kecurangan yang ada dalam sebuah instansi.

Wahyuni dan Nova (2018) berpendapat bahwa seseorang yang melakukan tindakan *whistleblowing* bias saja terjadi dari pihak intern atau bahkan ekstern dari sebuah organisasi. Perbedaan dari keduanya yakni terletak kepada siapa kasus kecurangan tersebut dilaporkan. Jika internal *whistleblowing* yaitu ketika karyawan mengetahui adanya kecurangan kemudian

melaporkannya kepada atasannya. Sedangkan eksternal *whistleblowing* terjadi ketika karyawan yang mengetahui adanya kecurangan dalam instansi tersebut kemudian melaporkannya kepada pihak diluar instansi atau organisasi tersebut karena beranggapan kecurangan tersebut telah merugikan masyarakat.

Praktik *whistleblowing* menjadi suatu hal yang sangat penting, namun faktanya intensi untuk melakukan praktik tersebut masih jarang terjadi di Indonesia, karena kebanyakan mereka lebih memilih untuk diam dari pada harus melaporkan tindakan kecurangan dengan harapan mereka lebih merasa aman posisinya jika tidak melakukan praktik tersebut. Menurut Husniati, *et al* (2017) terdapat empat faktor yang mendorong adanya tindakan *whistleblowing* dalam organisasi yaitu etika relativisme, intensitas moral, komitmen organisasi, dan identitas profesional.

Beberapa penelitian sebelumnya terkait dengan empat faktor yang mendorong adanya *whistleblowing* tersebut masih terdapat perbedaan hasil seperti pada penelitian Lestari dan Yaya (2017) dengan penelitian Husniati *et., al* (2017). Selain itu penelitian ini sangat penting untuk dilakukan karena praktik *whistleblower* untuk sangat penting untuk dilakukan dan dibudayakan untuk mengungkapkan tindakan kecurangan yang terjadi sehingga hal ini juga akan membantu Pemerintah Kabupaten Sumenep dalam mempertahankan prestasi opini laporan keuangan Wajar Tanpa Pengecualian yang diperoleh beberapa tahun belakangan ini.

Sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) Apakah terdapat pengaruh orientasi etika relativisme terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal? (2)

Apakah terdapat pengaruh intensitas moral terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal? (3) Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal? (4) Apakah terdapat pengaruh identitas profesional terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal?

Tujuan penelitiannya adalah (1) Untuk menguji seberapa besar pengaruh orientasi etika relativisme terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal, (2) Untuk menguji seberapa besar pengaruh intensitas moral terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal, (3) Untuk menguji seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal, (4) Untuk menguji seberapa besar pengaruh identitas profesional terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Teori *Planned Behavior*

Teori perilaku terencana (TPB) secara eksplisit mengenal kemungkinan bahwa banyak perilaku yang tidak semuanya di bawah kontrol penuh individu. Dalam TPB, perilaku yang ditampilkan individu timbul karena adanya intensi untuk berperilaku. Intensi individu untuk menampilkan suatu perilaku adalah kombinasi dari sikap untuk menampilkan perilaku tersebut dan norma subjektif. Sikap individu terhadap perilaku meliputi kepercayaan mengenai suatu perilaku, evaluasi terhadap hasil perilaku, norma subjektif, kepercayaan-kepercayaan normatif dan motivasi untuk patuh.

Whistleblower* dan *Whistleblowing

Whistleblowing adalah tindakan diinisiasi oleh perorangan maupun beberapa orang dalam hal ini lebih dari satu (kelompok) dalam usahanya untuk melaporkan adanya tindakan-tindakan penyelewengan atau *fraud* yang terjadi yang dilakukan oleh instansi maupun bagian dari instansi tersebut. Praktik tersebut dapat digambarkan sebagai sebuah proses yang melibatkan pelapor kecurangan yang selanjutnya disebut sebagai *whistleblower* secara pribadi dan sosial organisasi tempat *whistleblower* tersebut bekerja atau pernah bekerja. *Whistleblowing* bisa saja terjadi ketika ada konflik antara loyalitas karyawan dan perlindungan kepentingan publik. (Husniati, *et al.*, 2017)

Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Husniati, *et al.* (2017) menjelaskan intensi melakukan *whistleblowing* mengacu pada kemungkinan individu yang benar-benar terlibat dalam perilaku *whistleblowing* dan berkeinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Intensi seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing* merupakan tindakan yang mungkin dilakukan individu untuk melaporkan pelanggaran baik secara internal maupun secara eksternal.

Orientasi Etika Relativisme

Faktor pertama yang mendorong adanya *whistleblowing* dalam penelitian ini adalah orientasi etika relativisme. Husniati *et al.* (2015) berpendapat bahwa orientasi etika adalah tujuan utama perilaku profesional yang berkaitan erat dengan moral dan nilai-nilai yang berlaku dan digerakkan oleh dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme. Relativisme adalah suatu

sikap penolakan terhadap nilai-nilai moral yang absolut dalam mengarahkan perilaku. Dalam hal ini individu masih mempertimbangkan beberapa nilai dari dalam dirinya maupun lingkungan sekitar.

Intensitas Moral

Faktor kedua yang mendorong adanya *whistleblowing* dalam penelitian ini adalah intensitas moral. Dari segi bahasa intensitas dapat diartikan sebagai suatu keadaan tingkatan atau ukuran intensinya, sedangkan moral diartikan sebagai istilah yang diucapkan manusia yang menyebut manusia lainnya dalam tindakan yang memiliki nilai positif. Jadi, intensitas moral adalah sebuah konstruk yang mencakup karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari isu-isu yang terkait dengan isu moral utama dalam sebuah situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensi keprilakuan yang dimilikinya.

Komitmen Organisasi

Faktor ketiga yang mendorong adanya *whistleblowing* dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi. Hariyani dan Putra (2018) berpendapat bahwa Komitmen profesional pada sebuah organisasi adalah suatu tindakan loyalitas terhadap pekerjaan yang sedang dijalani berdasarkan norma dan aturan yang berlaku secara umum. Dengan semakin maraknya tindak kecurangan, korupsi, sikap profesional seorang pegawai atau aparatur Negara di daerah sangat diperlukan untuk mengungkapkan tindak kecurangan tersebut, karena selaku pegawai yang profesional tidak hanya bekerja untuk kepentingan organisasi saja, tetapi juga harus dapat mempertanggungjawabkan hasil kinerjanya terhadap masyarakat.

Identitas Professional

Faktor keempat yang mendorong adanya *whistleblowing* dalam penelitian ini adalah identitas profesional. Dari segi bahasa identitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *identity* diartikan sebagai ciri-ciri, tanda-tanda atau jati-jati. Ciri-ciri adalah sesuatu yang menandai suatu benda atau orang. Menurut Mael dan Ashforth dalam Krehastuti (2014) identitas profesional adalah sejauh mana individu tersebut mengklasifikasikan dirinya sendiri dalam hal pekerjaan yang mereka jalani dan memiliki ciri khas selalu menganggap orang lain melakukan pekerjaan yang sama. Identitas profesional umumnya diartikan sebagai kekuatan dari individu tersebut dalam melakukan identifikasi atau keterlibatannya dalam sebuah profesi (Aranya et al, 1981).

Hipotesis dan Kerangka Pikir Penelitian

Pengaruh Orientasi Etika Relativisme Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing Internal*.

Relativisme adalah suatu sikap penolakan terhadap nilai-nilai moral yang absolut dalam mengarahkan perilaku. Dalam hal ini individu masih mempertimbangkan beberapa nilai dari dalam dirinya maupun lingkungan sekitar (Husniati, *et., al.* 2017). Relativisme etis merupakan teori yang menyatakan bahwa suatu tindakan dapat dikatakan etis atau tidak, benar atau salah, yang tergantung kepada pandangan masyarakat.

Seorang staf/pegawai yang relativistis cenderung untuk menolak prinsip moral secara universal termasuk peran organisasi profesional sebagai pedoman untuk bertindak. pegawai mempunyai konsekuensi yang baik dan sesuai dengan kaidah moral atas

tindakannya. Sehingga staf/pegawai yang relativistis dalam sebuah organisasi akan cenderung memilih untuk menjadi *whistleblower* karena mereka akan menganggap tindakannya merupakan perilaku yang etis karena akan menjadi pahlawan dengan mengungkapkan adanya kecurangan-kecurangan yang terjadi dalam sebuah organisasi.

H1 : Orientasi Etika Relativisme berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* internal.

Pengaruh intensitas moral terhadap intensi untuk melakukan whistleblowing internal.

Zanaria (2016) mendefinisikan intensitas moral sebagai kuat lemahnya perasaan susah atau senang sebagai hasil dari suatu perbuatan baik atau buruk, salah atau benar, dan adil atau tidak adil. Intensitas moral dapat dikaitkan dengan konsep persepsi kontrol perilaku dalam teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*). Persepsi kontrol perilaku merupakan keyakinan seseorang bahwa persepsi yang dimilikinya merupakan hasil dari kontrol dirinya sendiri mengenai persepsi perilaku tersebut. Husniati, *et., al* (2017) mengidentifikasi bahwa intensitas moral yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan seseorang dan tingkat intensitas moral yang bervariasi. Seseorang yang memiliki intensitas moral yang tinggi akan lebih cenderung untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi dikarenakan mereka memiliki rasa tanggungjawab untuk melaporkannya. Sebaliknya apabila intensitas moral seseorang rendah maka dia tidak memiliki rasa tanggung jawab untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi.

H2 : Intensitas moral berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* internal.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi untuk melakukan whistleblowing internal.

Hariyani dan Putra (2018) mengungkapkan bahwa komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif.

Staf/pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam mendukung kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistle-blowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran.

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* internal.

Pengaruh identitas profesional terhadap intensi untuk melakukan whistleblowing internal.

Aranya, *et al* (1981) mendefinisikan identitas profesional sebagai kekuatan seseorang dengan keterlibatannya dalam sebuah profesi. Identitas profesional merepresentasikan sikap dalam konsep teori perilaku terencana (*theory of planned behaviour*). Sikap adalah keadaan dalam diri manusia

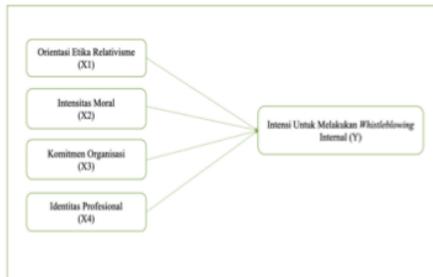
yang dapat menggerakkan manusia untuk bertindak atau tidak bertindak.

Salah satu sikap seorang staf/pegawai untuk menunjukkan identitas profesional adalah melalui kepatuhan terhadap dasar-dasar hukum pelaksanaan disiplin pegawai yang diatur dalam Bab II Pasal (2) UU No.43 Tahun 1999. Dasar hukum pelaksanaan disiplin atau aturan perilaku dibuat untuk dipedomani dalam berperilaku terutama dalam melaksanakan penugasan demi menjaga mutu pekerjaan staf/pegawai, sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan dan memelihara citra organisasi di mata masyarakat. Identitas profesional dikaitkan pula dengan intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Seseorang yang menjunjung tinggi identitas profesionalnya akan mendorong terbentuknya sikap patuh terhadap dasar hukum pelaksanaan disiplin atau aturan perilaku. Dan demi melindungi profesinya seseorang akan lebih merasa bertanggung jawab jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku hingga menimbulkan intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

H4 : Identitas professional berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* internal.

Kerangka Pikir Penelitian

Adapun kerangka pikir penelitian ini disajikan dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh staf/pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Sumenep. Sedangkan sampel pada penelitian ini adalah seluruh staf/pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Sumenep. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, karakteristik sampling adalah sebagai berikut :

1. Semua staf/pegawai yang bekerja di SKPD Kabupaten Sumenep
2. Staf/pegawai tersebut yang memiliki Golongan 3 kebawah (yang tidak menduduki jabatan tertentu)
3. Masa kerja minimal 5 tahun di SKPD yang sama.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer dilakukan dengan metode survei yaitu metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan tertulis. Metode survei yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dalam bentuk pertanyaan tertulis.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dari hasil jawaban tertulis dari responden. Responden akan diberikan kolom untuk memilih kondisi yang menggambarkan dirinya. Responden cukup memberikan tanda centang (√) atau silang (X) dengan 5 pilihan jawaban yaitu STS yang bermakna bahwa responden sangat tidak setuju terhadap pertanyaan yang diberikan, TS yang bermakna bahwa responden tidak setuju terhadap pertanyaan yang diberikan, N yang bermakna bahwa responden netral terhadap pertanyaan yang diberikan, S yang menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pertanyaan yang diberikan, kemudian pilihan SS yang menunjukkan

bahwa responden sangat setuju terhadap pertanyaan yang diberikan.

Pengukuran Variabel Dan Definisi Operasional

***Whistleblowing* (Y)**

Whistleblowing terbagi menjadi dua, internal dan eksternal. Internal *whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainnya kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya.

Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert, dengan indikator yang diadopsi dari Husniati, *et. al* (2017) yang telah dimodifikasi. Penilaian tersebut diukur dengan model skala likert lima poin, yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju.

Orientasi Etika Relativisme (X1)

Relativisme merupakan teori yang menyatakan bahwa suatu tindakan dapat dikatakan etis atau tidak, benar atau salah, yang tergantung kepada pandangan masyarakat.

Kuesioner yang digunakan diadopsi dari penelitian Husniati, *et. al* (2017) dan diukur dengan skala likert dengan penilaian atas orientasi etis (relativisme) terdiri atas 5 butir pertanyaan yang meliputi adanya etika yang bervariasi dari satu situasi dan masyarakat kesituasi dan masyarakat lainnya, selain itu tipe-tipe moralitas yang berbeda tidak dapat dibandingkan dengan keadilan, pertimbangan etika dalam hubungan antar orang begitu kompleks, sehingga individu seharusnya diijinkan untuk membentuk kode etik individu mereka sendiri, serta kebohongan dapat dinilai sebagai tindakan moral atau immoral tergantung pada situasi.

Intensitas Moral (X2)

Intensitas Moral adalah sebuah konstruk yang mencakup karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari isu-isu yang terkait dengan isu moral utama dalam sebuah situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensi berperilaku yang dimilikinya.

Untuk mengukur intensitas moral staf/pegawai, persepsi staf/pegawai terhadap keseriusan perilaku etis dan tanggung jawab untuk melaporkan perilaku yang tidak etis dengan mengadopsi kuesioner yang bersumber dari Lord & DeZort (2001) yang telah dimodifikasi untuk penelitian ini. Responden dalam penelitian ini diminta untuk menjawab setiap pertanyaan yang terdiri dari 5 pertanyaan yang kemudian nantinya membubuhkan tanda pada jawaban yang dipilih dengan 5 pilihan jawaban.

Komitmen Organisasi (X3)

Hariyani dan Putra (2018) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen organisasi diukur dengan skala likert yang menunjukkan tingkat kesetujuan responden terhadap tiap-tiap pertanyaan. Poin 1 menunjukkan "sangat tidak setuju" sedangkan poin 5 menunjukkan "sangat setuju". Mengikuti model kuesioner OCO (*The Organizational Commitment Questionnaire*) dari Mowday, *et al* (1979) yang telah dimodifikasi. Responden dalam penelitian ini diminta untuk menjawab setiap pertanyaan yang terdiri dari 5 pertanyaan yang kemudian nantinya membubuhkan tanda pada

jawaban yang dipilih dengan 5 pilihan jawaban.

Identitas Professional (X4)

Aranya, *et al* (1981) mendefinisikan identitas profesional sebagai kekuatan seseorang dengan keterlibatannya dalam sebuah profesi. Identitas profesional merepresentasikan sikap dalam konsep teori perilaku terencana (*theory of planned behaviour*). Sikap adalah keadaan dalam diri manusia yang dapat menggerakkan manusia untuk bertindak atau tidak bertindak.

Identitas profesional dalam penelitian ini diukur menggunakan enam pertanyaan dari skala komitmen profesional yang dikembangkan oleh Aranya *et al* (1981) dan telah dimodifikasi. Setiap pertanyaan yang disajikan menggunakan skala likert 1 sampai 5 yang menunjukkan tingkat kesetujuan responden terhadap tiap-tiap pertanyaan. Poin 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” sedangkan poin 5 menunjukkan “sangat setuju”.

4. HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh staf/pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Sumenep. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan langsung

1 kepada pegawai yang bekerja di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Sumenep. Kuesioner tersebut disebar ke seluruh SKPD Pemerintah Kabupaten Sumenep yang berjumlah 25 instansi secara langsung. Dari 100 kuesioner yang disebar, kuesioner yang kembali sebanyak 75 kuesioner (75%), sehingga jumlah tersebut merupakan kuesioner yang bias diolah oleh peneliti.

Statistik Deskriptif

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 5 pengukur variabel. 4 variabel independen yang digunakan masing-masing menggunakan 5 item pertanyaan. Sedangkan 1 variabel dependen menggunakan 7 item pertanyaan. Gambaran mengenai variabel-variabel tersebut disajikan pada tabel *descriptive statistics* yang menunjukkan jumlah Kuesioner (N), minimum, maksimum, mean dan standar deviasi yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Min.	Max.	Mean	Std. Dev.
X1	75	14	20	17,32	1,764
X2	75	20	25	22,99	2,128
X3	75	20	25	22,69	2,143
X4	75	20	25	22,00	2,013
Y	75	20	25	23,51	1,841
Valid N	75				

Sumber : Data Olahan, 2020

Uji Kualitas Data

Tabel 2. Uji Validitas

Item Kuesioner	Pengujian 1		Pengujian 2	
	Corrected Item Correlatioan > 0,2272	Keterangan	Corrected Item Correlatioan > 0,2272	Keterangan
X1.1	0,580	Valid	0,580	Valid
X1.2	0,666	Valid	0,666	Valid
X1.3	0,854	Valid	0,854	Valid
X1.4	0,736	Valid	0,736	Valid
X1.5	0,267	Valid	0,267	Valid

X2.1	0,791	Valid	0,791	Valid
X2.2	0,746	Valid	0,746	Valid
X2.3	0,778	Valid	0,778	Valid
X2.4	0,792	Valid	0,792	Valid
X2.5	0,802	Valid	0,802	Valid
X3.1	0,789	Valid	0,789	Valid
X3.2	0,770	Valid	0,770	Valid
X3.3	0,794	Valid	0,794	Valid
X3.4	0,801	Valid	0,801	Valid
X3.5	0,687	Valid	0,687	Valid
X4.1	0,715	Valid	0,715	Valid
X4.2	0,802	Valid	0,802	Valid
X4.3	0,881	Valid	0,881	Valid
X4.4	0,888	Valid	0,888	Valid
X4.5	0,141	Tidak Valid	Dieliminasi	
Y.1	0,518	Valid	0,645	Valid
Y.2	0,684	Valid	0,706	Valid
Y.3	0,579	Valid	0,645	Valid
Y.4	0,131	Tidak Valid	Dieliminasi	
Y.5	0,009	Tidak Valid	Dieliminasi	
Y.6	0,600	Valid	0,648	Valid
Y.7	0,630	Valid	0,669	Valid

Sumber : Data Olahan, 2020

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Cronbach Alpha Reliabel Jika >0,6	Keterangan
Orientasi Etika Relativisme	0,819	Reliabel
Intensitas Moral	0,915	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,908	Reliabel
Identitas Profesional	0,854	Reliabel
Intensi Whistleblowing Internal	0,938	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2020

2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner yang digunakan. Menurut Ghhozali (2011) suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan yang terdapat pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini penting dilakukan sebelum pengujian hipotesis. Pengujian validitas disini menggunakan

27 *Corrected Item Correlation*. Item pertanyaan dikatakan valid apabila nilai *Corrected Item Correlation* > r tabel (0,2272). Hasil pengujian uji validitas pada penelitian ini disajikan pada tabel 2 tersebut. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan sebanyak dua kali, dikarenakan pada pengujian pertama terdapat item kuesioner yang tidak valid dengan penelitian ini dengan nilai *Corrected Item Correlation* < r tabel

sehingga item tersebut dieliminasi dari instrumen penelitian yang kemudian dilanjutkan dengan pengujian kedua yang menunjukkan seluruh itemnya telah valid dan dapat dilanjutkan dengan pengujian selanjutnya.

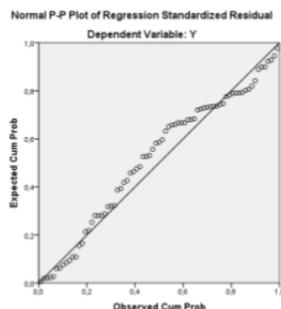
17 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Sujarweni (2016) pengujian ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan.

Mengukur reliabilitas sebuah kuesioner atau instrumen penelitian dapat dilakukan dengan cara melihat hasil uji statistik nilai *Cronbach Alpha* (α) masing-masing variabel. Semakin mendekati angka 1,0 menunjukkan bahwa koefisien keandalan semakin baik. Secara umum, jika nilai α lebih dari 0,7 maka variabel penelitian dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan (Sujarweni, 2016)

Uji Aumsi Klasik Hasil Uji Normalitas Data

Pada gambar berikut kita dapat mengetahui asumsi normalitas sebuah data.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data

13 berdasarkan gambar tersebut Nampak titik-titik menyebar disekitar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Menurut Ghozali (2013) grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan alat uji yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya kemiripan antar variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Dengan adanya kemiripan tersebut akan berdampak pada hubungan korelasi yang sangat kuat, selain itu uji multikolinearitas juga berfungsi sebagai pengujian untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan dalam menguji pengaruh masing-masing variabel.

Menurut Sujarweni (2016) variabel dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas ketika nilai VIF berada dikisaran angka 1-10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Orientasi Etika	0,941	1,063
Relativisme		
Intensitas Moral	0,874	1,144
Komitmen Organisasi	0,851	1,175
Identitas Profesional	0,985	1,015

Sumber : Data Olahan, 2020

4 Berdasarkan tabel 4 tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas dengan nilai VIF masing-masing variabel >1 dan <10.

2 Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel. Dengan kriteria menurut sujarweni (2016) dikatakan tidak terjadi

19

autokorelasi jika nilai $dU < d < 4-dU$. Hasil pengujian autokorelasi disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

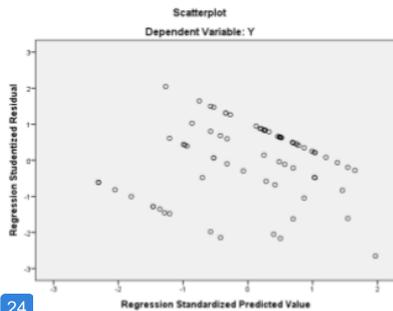
Durbin Watson	N	Keterangan
1,805	75	Bebas Autokorelasi

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5 tersebut menunjukkan bahwa nilai $d = 1,805$. Berdasarkan tabel Durbin Watson dengan sampel 75 maka diperoleh nilai dU sebesar 1,7390 sehingga diperoleh angka $1,7390 < 1,805 < 2,261$ Jadi tidak terjadi autokorelasi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam variabel penelitian maka menggunakan gambar scatterplot berikut.



24

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan gambar tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah diatas 0 (nol), kemudian data tidak berkumpul diatas atau dibawah saja sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar intensi untuk melakukan whistleblowing internal dapat dijelaskan

26

oleh variabel orientasi etika relativisme, intensitas moral, komitmen organisasi, dan identitas profesional yaitu dengan cara melihat nilai *Adjusted R Square* pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,623	0,388	0,353	2,480

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel tersebut nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,353 yang berarti bahwa 35,3% intensi untuk melakukan whistleblowing internal dapat dijelaskan oleh variabel orientasi etika relativisme, intensitas moral, komitmen organisasi, dan identitas profesional sedangkan sisanya sebesar 64,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Constant	-1,092	3,859		-2,83	0,778
	X1	0,269	0,101	0,257	2,670	0,009
	X2	0,397	0,087	0,459	4,587	0,000
	X3	0,193	0,087	0,225	2,222	0,029
	X4	0,292	0,086	0,320	3,396	0,001

Sumber : Data Olahan, 2020

Persamaan regresi yang didapat dari analisis data adalah sebagai berikut :

$$Y = -1,092 + 0,269 X1 + 0,397 X2 + 0,193 X3 + 0,292 X4 + \varepsilon$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi variabel X1 (Orientasi Etika Relativisme) menunjukkan angka 0,269 dengan arah koefisien positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai Orientasi Etika Relativisme seorang staf/pegawai akan meningkatkan intensi untuk melakukan *whistleblowing internal*.
2. Koefisien regresi variabel X2 (Intensitas Moral) menunjukkan angka 0,397 dengan arah koefisien positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi intensitas moral staf/pegawai maka akan semakin meningkatkan keinginan atau intensi untuk melakukan *whistleblowing internal*.
3. Koefisien regresi variabel X3 (Komitmen Organisasi) menunjukkan angka 0,193 dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai komitmen organisasi staf/pegawai akan meningkatkan keinginan atau intensi untuk melakukan *whistleblowing internal*.
4. Koefisien regresi yang terakhir yaitu variabel X4 (Identitas Profesional) menunjukkan angka 0,292 dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai identitas profesional staf/pegawai maka akan semakin meningkatkan keinginan atau intensi untuk melakukan *whistleblowing internal*.

5. PEMBAHASAN

Pengaruh Orientasi Etika Relativisme terhadap Intensitas untuk Melakukan *Whistleblowing Internal*

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa H1 didukung dengan data dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa orientasi etika relativisme merupakan salah satu faktor yang mendorong seorang pegawai di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Sumenep untuk melakukan *whistleblowing internal*.

Relativisme etis merupakan cara pandang individu terhadap tindakan benar atau salah menurut pandangan mereka masing-masing. Dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan SKPD Pemerintah Kabupaten Sumenep memandang bahwa tindakan *whistleblowing* merupakan tindakan yang etis dan terpuji karena telah membantu mengungkap sebuah kejahatan.

Pengaruh Intensitas Moral terhadap Intensitas untuk Melakukan *Whistleblowing Internal*

Hasil pengujian hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa H2 didukung dengan data dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa intensitas moral merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblower*.

Setiap pegawai di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Sumenep yang memiliki intensitas moral tinggi akan cenderung untuk melakukan sesuatu hal yang mereka anggap baik dan benar termasuk untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Dengan menjadi *whistleblower*, seseorang telah berusaha untuk mencegah adanya dampak dari sebuah kecurangan yang disembunyikan.

15 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi untuk Melakukan Whistleblowing Internal

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa H3 didukung dengan data dengan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seorang pegawai di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Sumenep untuk melakukan *whistleblowing internal*.

Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan cenderung untuk menjadi *whistleblower*. Untuk tetap menjaga nama baik sebuah organisasi dimana mereka bekerja para pegawai akan memilih untuk melaporkan berbagai tindakan kecurangan yang menurut mereka anggap akan merusak citra sebuah organisasi itu sendiri. Sehingga tindakan untuk menjadi *whistleblower* merupakan tindakan untuk menyelamatkan nama baik sebuah organisasi. Selain itu, dengan melaporkan suatu tindakan kecurangan kepada atasannya para pegawai akan memiliki kesempatan untuk menunjukkan eksistensinya kepada atasannya akan komitmen terhadap sebuah institusi dimana tempat mereka berada.

Pengaruh Identitas Profesional terhadap Intensi untuk Melakukan Whistleblowing Internal

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa H1 didukung dengan data dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa orientasi etika relativisme merupakan salah satu faktor yang mendorong seorang pegawai di lingkungan Satuan Kerja Perangkat

Daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Sumenep untuk melakukan *whistleblowing internal*.

Identitas profesional pegawai dapat ditunjukkan salah satunya adalah dengan melihat loyalitas mereka ketika mereka mengetahui adanya tindakan kecurangan atau tidak. Menurut Aranya *et al.*, (1981) identitas profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Tindakan *whistleblowing* dapat digambarkan sebagai suatu proses yang melibatkan antara individu dengan organisasi, sehingga semakin tinggi profesionalitas seorang individu maka mereka akan cenderung untuk menjadi *whistleblower*.

23 6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Orientasi etika relativisme merupakan salah satu faktor yang mendorong individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing internal* pada SKPD di Kabupaten Sumenep.
2. Intensitas moral merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing internal* pada SKPD Kabupaten Sumenep.
3. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing internal* pada SKPD di Kabupaten Sumenep.
4. Identitas profesional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing internal* pada SKPD di Kabupaten Sumenep.

Saran

Adapaun saran dalam dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dengan nilai koefisien determinasi yang hanya bernilai 35,3% pada penelitian selanjutnya² disarankan untuk mengidentifikasi variabel lain yang mempengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal seperti variabel *reward*, religiusitas, dan beberapa variabel lainnya.
2. Dengan menambah unsur wawancara dalam proses penelitian akan memperkuat jawaban dari responden.

7. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada Deputi Bidang Penguatan Riset dan Pengembangan Kementerian Riset dan Teknologi/Badan Riset dan Inovasi Nasional Republik Indonesia sebagai sumber pendanaan program Penelitian Dosen Pemula Tahun Pendanaan 2020 sesuai Surat Keputusan Nomor 8/EI/KPT/2020. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Wiraraja yang telah banyak membantu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aranya, N. Pollock J dan Amernic, J. 1981, An Examination of Professional Commitment in Public Accounting. *Accounting Organizations and Society*. 6(4), 271–280.
- Ghozali, Imam. 2013. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyano, Eka., dan Putra, Adhitya Agri. 2018. "Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika,

Intensitas Moral, Personal Cost Terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris pada Opd Kabupaten Bengkulu)". *Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Bisnis Vol. 11 No.2*. pp. 17-26.

- Husniati, Sri., Wiguna Meilda., Hardi. 2017. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal : Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu)". *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau (JOM FE UNRI) Vol.4, No.1*. pp. 1223-1237

¹ Kreshastuti, Destriana K. 2014, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Semarang)", *Jurnal, Semarang: Undip*.

²⁰ Lestari, Rohmaida., dan Yaya, Rizal. 2017. "Whistleblowing dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Niat Melaksanakannya oleh Aparatur Sipil Negara". *Jurnal Akuntansi Volume XXI No.03*. pp. 336-350.

¹ Lord, A. T., dan F.T. DeZoort. 2001. The impact of commitment and moral reasoning on auditors' responses to social influence pressure. *Accounting, Organizations and Society* 26 (3): 215-235.

Mowday, Richard T., Steers, Richard M., dan Porter, Lyman W. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 14; 224-247.

Sujarweni, V., Wiratna. 2016. “*Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*”. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Baru Press.

Wahyuni²⁴ dang Sri., dan Nova, Tiara. 2018. “Analisis Whistleblowing System dan Kompetensi Aparatur Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Empiris Pada Satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis)”. *Inovbiz : Jurnal Inovasi Bisnis* Vol.6 No.2. pp. 189-194.

¹⁰ Zanaria, Y. 2016. Pengaruh Profesionalisme Audit, Intensitas Moral untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi pada KAP di Indonesia). *Jurnal Akuisisi*, 12(1), 105–116.



Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi untuk Melakukan Whistleblowing Internal Pada SKPD di Kabupaten Sumeneo

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	media.neliti.com Internet Source	5%
2	www.scribd.com Internet Source	2%
3	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
4	pt.scribd.com Internet Source	1%
5	Submitted to Central Dauphin High School Student Paper	1%
6	eprints.umm.ac.id Internet Source	1%
7	docobook.com Internet Source	1%
8	Submitted to Daegu Gyeongbuk Institute of Science and Technology Student Paper	1%

9	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1%
10	eprints.perbanas.ac.id Internet Source	<1%
11	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1%
12	akuntansi.polinema.ac.id Internet Source	<1%
13	Submitted to University of South Australia Student Paper	<1%
14	risbang.ristekdikti.go.id Internet Source	<1%
15	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1%
16	Submitted to University of Leeds Student Paper	<1%
17	Muhammad Ridwan, Hengki Erik Sandi. "PENGARUH INTERAKSI ANTARA TOTAL QUALITY MANAGEMENT DENGAN SISTEM PENGHARGAAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN OTOMOTIF DAN KOMPONEN DI KOTA JAMBI)", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2019	<1%

18 eprints.uny.ac.id <1 %
Internet Source

19 Submitted to Universitas Islam Indonesia <1 %
Student Paper

20 Submitted to KYUNG HEE UNIVERSITY <1 %
Student Paper

21 journal.unhas.ac.id <1 %
Internet Source

22 eprints.uns.ac.id <1 %
Internet Source

23 repository.uhamka.ac.id <1 %
Internet Source

24 ejournal.univbsi.id <1 %
Internet Source

25 jurnal.pcr.ac.id <1 %
Internet Source

26 Submitted to IAIN Surakarta <1 %
Student Paper

27 ejournal.unhi.ac.id <1 %
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 10 words