

**PENGARUH INTENSITAS MORAL, KOMITMEN PROFESIONAL,
TINGKAT KESERiusAN KEcURANGAN DAN *REWARD*
TERHADAP NIAT *WHISTLEBLOWING***

**Skripsi
Untuk memenuhi sebagai persyaratan
Mencapai Drajat Sarjana S1**

Program Studi Akuntansi



**Disusun oleh :
Irianto Himawan
Nim : 31401900082**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI AKUNTANSI
SEMARANG
2023**

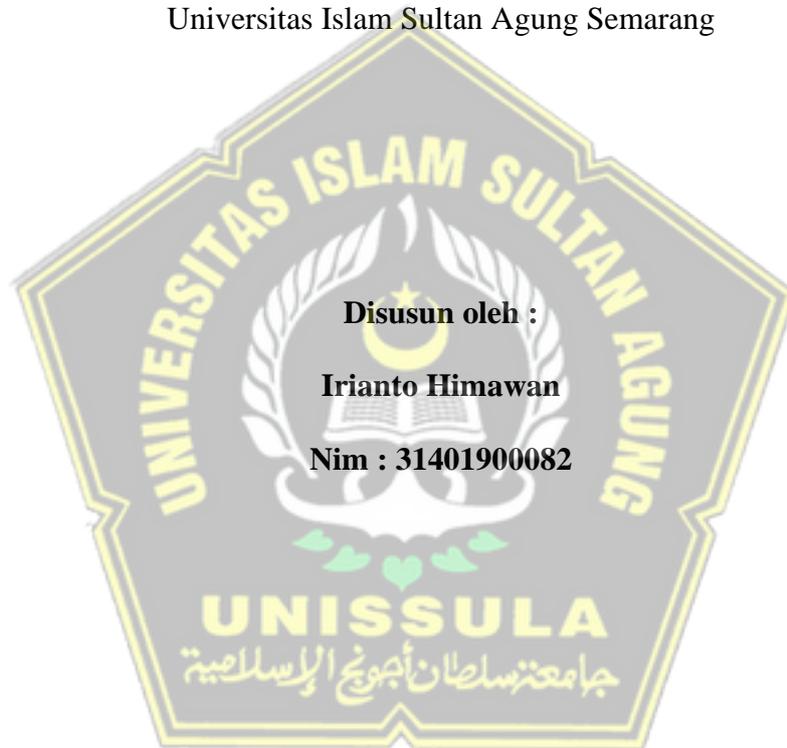
**PENGARUH INTENSITAS MORAL, KOMITMEN PROFESIONAL,
TINGKAT KESERiusAN KECURANGAN DAN REWARD
TERHADAP NIAT *WHISTLEBLOWING***

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai

derajat Sarjana S1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang



UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI AKUNTANSI

SEMARANG

2023

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH INTENSITAS MORAL, KOMITMEN PROFESIONAL,
TINGKAT KESERiusAN KEcURANGAN DAN *REWARD* TERHADAP
NIAT *WHISTLEBLOWING***



Disusun Oleh:

Irianto Himawan

NIM: 31401900082

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 11 Juli 2023

Pembimbing,

Maya Indriastuti, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS.,CSRA., CSP

NIK. 211406021

HALAMAN PERSETUJUAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Irianto Himawan

NIM : 31401900082

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : S1 Akuntansi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa usulan penelitian skripsi berjudul **“Pengaruh Intensitas Modal, Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan dan Reward Terhadap Niat Whistleblowing”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, bukan merupakan hasil plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam usulan penelitian pra skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti pra skripsi ini adalah hasil plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Semarang, 7 September 2023



Irianto Himawan

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Irianto Himawan

NIM : 31401900082

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : S1 Akuntansi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa usulan penelitian skripsi berjudul **“Pengaruh Intensitas Modal, Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan dan Reward Terhadap Niat Whistleblowing”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, bukan merupakan hasil plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam usulan penelitian pra skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti pra skripsi ini adalah hasil plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Semarang, 7 September 2023



Irianto Himawan

PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Irianto Himawan

NIM : 31401900082

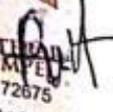
Program studi : S1 Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/ Skripsi/ tesis Disertasi dengan judul **“Pengaruh Intensitas Modal, Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan dan Reward Terhadap Niat Whistleblowing”** dan menyetujui menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk di simpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan di publikasikan di internet atau media untuk kepentingan akademis selama mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, apabila di kemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 7 September 2023


EFAKX603172675
Irianto Himawan

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Selagi bisa menikmati masa muda sambil mengukir masa depan, kenapa sekarang hanya menikmati masa muda saja”

“Biasakan diri sendiri mandiri dapat menggapai semuanya dengan tangan sendiri”

“Kerja itu bukan sebuah perlombaan tapi kalo kamu bisa duluan kenapa harus belakangan hehe”

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

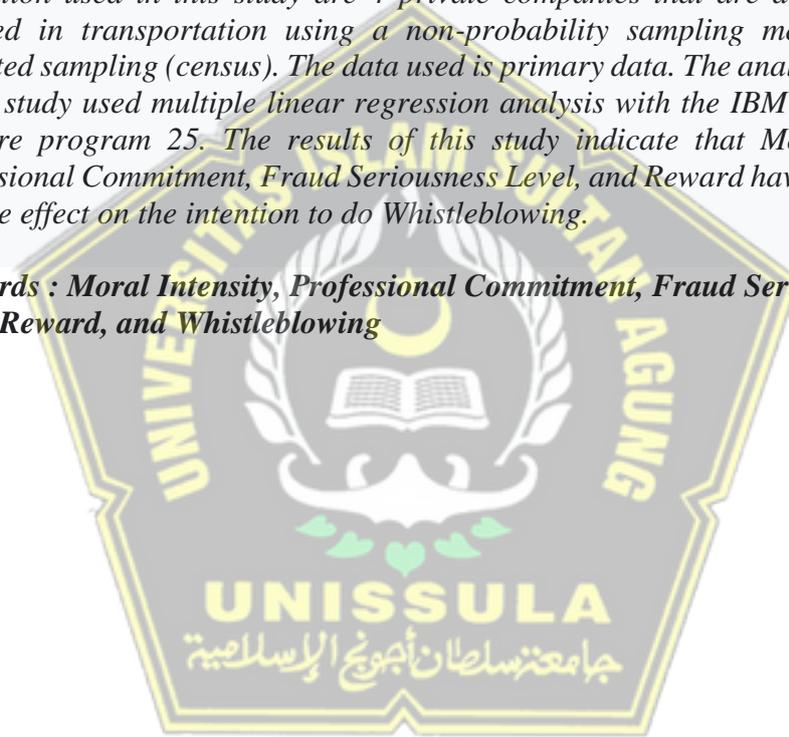
- Allah SWT
- Ibu dan Bapak tercinta
- Keluarga tercinta
- Sahabat dan teman-temanku tercinta



ABSTRACT

Whistleblowing is a tool for disclosing or reporting by employees or former employees of an organization about illegal, unethical or lawful behavior under the control of their leadership to individuals or organizations that may have the effect of remedial action. Disclosure of existing fraudulent practices through a Whistleblowing system is able to prevent all kinds of fraudulent practices that occur in the private and public sectors. This problem is due to employees who often provide false reports or individuals who abuse their position or authority so that losses arise, both material and not. The purpose of this study was to determine the effect of the variables Moral Intensity, Professional Commitment, Fraud Seriousness Level, and Reward on a person's intention to do Whistleblowing. The population used in this study are 4 private companies that are developing and engaged in transportation using a non-probability sampling method, namely saturated sampling (census). The data used is primary data. The analysis technique in this study used multiple linear regression analysis with the IBM SPSS statistic software program 25. The results of this study indicate that Moral Intensity, Professional Commitment, Fraud Seriousness Level, and Reward have a significant positive effect on the intention to do Whistleblowing.

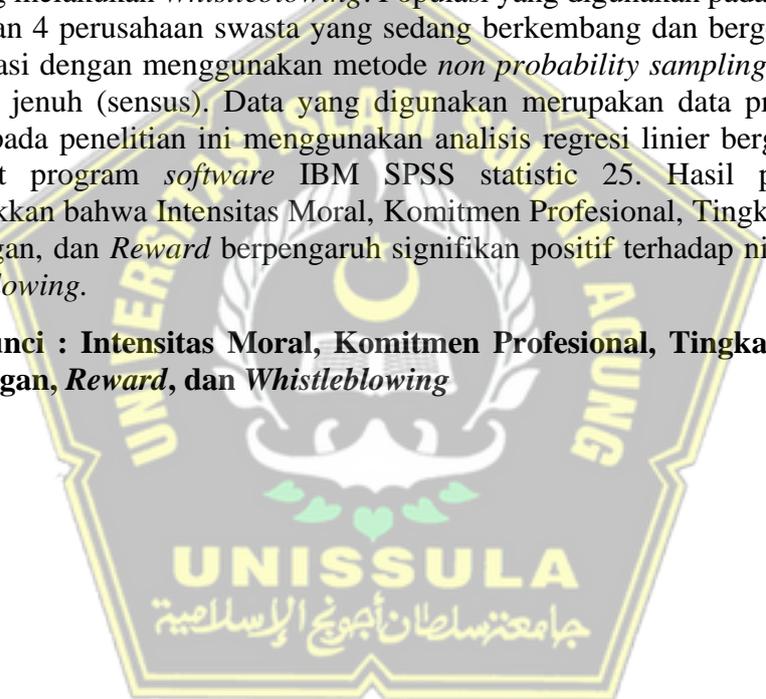
Keywords : Moral Intensity, Professional Commitment, Fraud Seriousness Level, Reward, and Whistleblowing



ABSTRAK

Whistleblowing merupakan suatu alat sebagai pengungkapan atau laporan oleh karyawan atau mantan karyawan dari suatu organisasi tentang perilaku ilegal, tidak etis, atau menurut hukum di bawah kendali kepemimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang mungkin memiliki efek tindakan perbaikan. Pengungkapan praktik kecurangan yang ada melalui *Whistleblowing system* mampu mencegah segala macam praktik kecurangan yang terjadi di sektor swasta dan publik. Permasalahan ini didasarkan adanya karyawan perusahaan yang seringkali memberikan laporan palsu atau oknum yang menyalahgunakan jabatan atau wewenang sehingga muncullah kerugian baik material maupun tidak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh variabel Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan, dan *Reward* terhadap niat seseorang melakukan *Whistleblowing*. Populasi yang digunakan pada penelitian ini merupakan 4 perusahaan swasta yang sedang berkembang dan bergerak dibidang transportasi dengan menggunakan metode *non probability sampling* yaitu dengan sampling jenuh (sensus). Data yang digunakan merupakan data primer. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan perangkat program *software* IBM SPSS statistic 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan, dan *Reward* berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *Whistleblowing*.

Kata Kunci : Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan, *Reward*, dan *Whistleblowing*



INTISARI

Tujuan utama adanya *Whistleblowing* pada suatu perusahaan tidak lain halnya untuk memperkecil terjadinya suatu kecurangan atau oknum pegawai atau karyawan yang tidak bertanggung jawab serta sekaligus meningkatkan keuntungan perusahaan. *Whistleblowing* adalah suatu bagian hal penting dari sebuah perusahaan karena dengan adanya *Whistleblowing* perusahaan dapat menjaga keberlangsungan dan meningkatkan kesejahteraan perusahaan. Hanya orang-orang berwenang dan owner atau user yang dapat mengetahui suatu oknum kejadian *Whistleblowing*. Laporan-laporan *Whistleblowing* bermanfaat bagi pihak internal maupun eksternal perusahaan sebab untuk kelancaran berjalannya perusahaan. *Whistleblowing* merupakan suatu alat sebagai pengungkapan atau laporan oleh karyawan atau mantan karyawan dari suatu organisasi tentang perilaku ilegal, tidak etis, atau menurut hukum di bawah kendali kepemimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang mungkin memiliki efek tindakan perbaikan. Pengungkapan praktik kecurangan yang ada melalui *Whistleblowing system* mampu mencegah segala macam praktik kecurangan yang terjadi di sektor swasta dan publik. Kasus yang pernah terjadi di Indonesia adalah kasus kecurangan seleksi calon Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melibatkan kasus suap dengan nilai nominal ratusan juta yang merugikan kepentingan pihak-pihak terkait. ICW kemudian mengungkapkan bahwa pada tahun 2021 aparat penegak hukum mengeksekusi 553 kasus korupsi dengan 1.173 tersangka dan potensi kerugian nasional sebesar Rp 29,438 triliun (Kompas.com, 2022).

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan oleh Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hariyani & Putra (2018); Setiawati (2016); Zanaria (2016) menegaskan bahwa intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat *Whistleblowing*. Kemudian penelitian yang lain yang pernah dilakukan oleh (Hariyani & Putra, 2018); (Zanaria, 2016); (Aditya Pandu Wicaksono, 2018) menyatakan bahwa berpengaruh positif terhadap niat melakukan *Whistleblowing*. Selain itu penelitian lainnya yang pernah dilakukan oleh (Yunika & Andayani, 2018) serta (Putra, 2018) dimana pengujian pertama menguji dua faktor situasional yaitu tingkat keseriusan kecurangan dan status pelaku kesalahan dan pengujian kedua menguji tingkat keseriusan kecurangan dan kedua pengujian tersebut memiliki hasil yang berpengaruh terhadap niat melakukan *Whistleblowing*. (Mulfag & Serly, 2019) juga melakukan pengujian dengan menggunakan faktor situasional seperti tingkat keseriusan kecurangan dan status pelaku kesalahan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sumatera Barat dan memiliki hasil bahwa tingkat keseriusan kecurangan dan status pelaku kecurangan berpengaruh terhadap niat melakukan *Whistleblowing*. Menurut Penelitian (Mausimkora et al., 2020) Menawarkan *Reward* akan meningkatkan niat untuk melaporkan kecurangan (*Whistleblowing*) namun juga akan meningkatkan risiko laporan palsu. (Wahyuningsih, 2016) mengungkapkan bahwa pemberian *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *Whistleblowing*.

Berdasarkan penemuan fenomena dan research gap yang ditemukan di atas maka diperoleh rumusan masalah yaitu : Bagaimana pengaruh intensitas moral, komitmen profesional, tingkat keseriusan kecurangan, dan *Reward* terhadap niat

melakukan *Whistleblowing*. Dengan demikian tujuan penelitian ini adalah menguji dan menganalisis kembali pengaruh intensitas moral, komitmen profesional, tingkat keseriusan kecurangan, dan *Reward* terhadap niat melakukan *Whistleblowing*.

Berdasarkan kajian Pustaka yang telah dirancang menghasilkan 4 hipotesis diantaranya sebagai berikut :

Intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*, Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*, Tingkat Keseriusan Kecurangan berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*, Pemberian *Reward* berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*.

Populasi dalam penelitian ini adalah 4 perusahaan swasta berkembang yang bergerak dibidang transportasi dengan metode pengambilan sample menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner pada perusahaan yang terkait. Sedangkan untuk pengujian analisis data yang dipakai pada pengujian ini memakai analisis regresi linier berganda dibantu dengan program *software* IBM SPSS 25.

Berdasarkan uji analisis pengujian (Analisis deskriptif, Uji kualitas data, Uji asumsi klasik, Analisis regresi linier berganda, Uji kelayakan model) dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis diterima. Semua variabel intensitas moral, komitmen profesional, tingkat keseriusan kecurangan, dan *Reward* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *Whistleblowing*.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahrabbi'alam, segala puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat, petunjuk, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan pra skripsi dengan judul **“Pengaruh Intensitas Modal, Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan dan Reward Terhadap Niat Whistleblowing”**.

Tujuan dari pembuatan pra skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan program studi Sarjana S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Pra skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis dengan ketulusan hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Dr. Hj. Winanah, S.E., M.Si., CSRS., CSRA., CSP selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Maya Indriastuti, SE, M.Si., Ak., CA., CSRS., CSRA., CSP selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan serta saran dalam proses penyusunan pra skripsi ini

4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah mendidik, memberikan ilmu pengetahuan dan motivasi kepada penulis selama perkuliahan.
5. Seluruh Staf Karyawan dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membantu penulis dalam proses keperluan pendaftaran administrasi.
6. Kepada kedua Orang Tuaku Didik Himawan dan Hartatik yang saya cintai yang selalu mendo'akan, dan memberikan dukungan baik moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan pra skripsi ini dengan baik.
7. Seluruh teman teman akuntansi khususnya excellent class yang selalu memberikan doa dan semangat sehingga pra skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Kepada teman-teman terbaik Mas Arsyad, Mas Daffa, Mas Eric, Mas Yosa yang telah memberikan dorongan moral sehingga pra skripsi dapat terselesaikan dengan baik. Dan untuk teman – teman seperjuanganku Mas Fuad, Mba Puja, Mba Nailis terima kasih atas bantuan selama masa bantuan bimbingan.
9. Untuk semua pihak yang tidak bisa sebutkan oleh penulis satu persatu yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan kepada penulis.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan karunia-Nya dan membalas kebaikan mereka yang telah membantu penulis selama bimbingan dalam menyusun pra skripsi. Penulis menyadari masih banyak kekurangan – kekurangan dalam penyusunan pra skripsi ini, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran untuk perbaikan pra skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih

kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga pra skripsi ini menjadi bermanfaat bagi para pembaca.

Semarang, 7 September 2023

Penulis



Irianto Himawan
NIM 31401900023



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
ABST RACT.....	viii
ABSTRAK	ix
INTISARI	x
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Pertanyaan Penelitian	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.5.1 Manfaat Teoritis	8
1.5.2 Manfaat Praktis	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 <i>Theory of Planned Behavior</i>	10
2.1.2 <i>Prosocial Organizational Behavior Theory</i>	11
2.2 Whistleblowing.....	13

2.3	Intensitas Moral.....	14
2.4	Komitmen Professional	16
2.5	Tingkat Keseriusan Kecurangan	18
2.6	<i>Reward</i>	20
2.7	Penelitian Terdahulu.....	20
2.8	Pengembangan Hipotesis	29
2.8.1	Pengaruh Intensitas Moral Terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	29
2.8.2	Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Niat <i>Whistleblowing</i> 30	
2.8.3	Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat melakukan <i>Whistleblowing</i>	31
2.8.4	Pengaruh Reward Terhadap Niat melakukan <i>Whistleblowing</i> .	32
2.9	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	34
BAB III	METODE PENELITIAN	36
3.1	Jenis penelitian.....	36
3.2	Populasi dan Sampel	36
3.2.1	Populasi.....	36
3.2.2	Sampel.....	37
3.3	Sumber dan Jenis Data	37
3.4	Metode Pengumpulan Data	38
3.5	Variabel dan Indikator	38
3.5.1	Variabel Dependen (Y).....	39
3.5.2	Variabel Independen (X).....	39
3.5.3	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	39
3.6	Teknik Analisis	41
3.6.1	Statistik Deskriptif.....	41

3.6.2	Uji Kualitas Data	42
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	43
3.6.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
3.6.5	Uji Kelayakan Model.....	45
BAB IV KAJIAN PUSTAKA.....		49
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	49
4.1.1	Distribusi Penyebaran Kuesioner.....	49
4.1.2	Karakteristik Responden	50
4.2	Deskripsi Variabel	52
4.2.1	Intensitas Moral	52
4.2.2	Komitmen Profesional.....	53
4.2.3	Tingkat Keseriusan Kecurangan.....	54
4.2.4	<i>Reward</i>	55
4.3	Analisis Data	56
4.3.1	Hasil Analisis Deskriptif Variabel.....	56
4.3.2	Hasil Uji Kualitas Data	58
4.3.2.1	Hasil Uji Validitas.....	58
4.3.2.2	Hasil Uji Realibilitas.....	59
4.3.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	60
4.3.3.1	Hasil Uji Normalitas	60
4.3.3.2	Hasil Uji Multikolinieritas	61
4.3.3.3	Hasil Uji Heteroskedasitas	62

4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
4.3.5 Uji Kelayakan Model.....	64
4.3.5.1 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	64
4.3.5.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi(R^2).....	65
4.3.5.3 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	66
4.4 Pembahasan Penelitian	68
4.4.1 Pengaruh Intensitas Moral Terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	68
4.4.2 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	69
4.4.3 Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan Moral Terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	70
4.4.4 Pengaruh Reward Terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	71
BAB V PENUTUP.....	64
5.1 Simpulan.....	64
5.2 Implikasi.....	65
5.3 Keterbatasan	66
5.4 Agenda Penelitian Mendatang	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN-LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.....	39
Tabel 4. 1 Tabel Penyebaran Kuesioner	49
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	52
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel	52
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel	53
Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel	54
Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel	55
Tabel 4. 10 Deskriptif Variabel	56
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas	58
Tabel 4. 12 Hasil Uji Realibilitas	59
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedasitas	62
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	63
Tabel 4. 17 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	65
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinas(R^2)	66
Tabel 4. 19 Hasil Uji Parsial (Uji T)	66



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	34
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Penyebaran Kuesioner Kepada Responden ...	73
Lampiran 2 Tanda Izin Pengambilan Data Penelitian	77
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 4 Tabulasi	83
Lampiran 5 Analisis Deskriptif	92
Lampiran 6 Hasil Uji Kualitas Data	92
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik	97
Lampiran 8 Hasil Uji Kelayakan Model.....	98



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini di Indonesia juga terjadi kasus kecurangan seleksi calon Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melibatkan kasus suap dengan nilai nominal ratusan juta yang merugikan kepentingan pihak-pihak terkait. ICW kemudian mengungkapkan bahwa pada tahun 2021 aparat penegak hukum mengeksekusi 553 kasus korupsi dengan 1.173 tersangka dan potensi kerugian nasional sebesar Rp 29,438 triliun (Kompas.com, 2022). Menurut ACFE Indonesia (2020), penelitian yang dilakukan oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) tentang Survei Fraud Indonesia (SFT), menunjukkan bahwa fraud yang paling sering terjadi dan menyebabkan kerugian terbesar di Indonesia adalah tindakan pidana korupsi dengan persentase 69,994, penyalahgunaan aset/kekayaan negara dan perusahaan dengan presentasi 20,99 dan fraud laporan keuangan sebesar 9,295 (ACFE, 2019).

Salah satu sistem yang dapat digunakan untuk mengurangi peluang terjadinya *fraud* adalah dengan menciptakan sistem *Whistleblowing* (Alberts et al., 2008). Pandangan ini sesuai dengan yang dikatakan (Bagustianto & Nurkholis, 2019) karena suatu solusi yang memungkinkan untuk mengungkap kecurangan ialah dengan memberikan wewenang kepada pelapor. Di Bengkulu, Indonesia sudah memiliki *Whistleblowing system* melalui aplikasi-aplikasi pelaporan kecurangan (online) maupun secara langsung, yakni meluncurkan sistem pengaduan korupsi online (Firmansyah, 2018). Salah satu upaya yang dilakukan Waskita untuk membenah yakni menerapkan *whistle blowing system* (WBS) di

internal perusahaan Sistem yang berlaku sejak Maret 2019 ini rupanya cukup ampuh untuk memperbaiki kinerja pegawai. Para pelapor pun tak perlu merasa khawatir untuk membuat aduan karena kerahasiaan data mereka terjamin (Dani Prabowo, 2019). Kemudian kasus Roni Wijaya merupakan whistleblower (saksi pelapor) sekaligus saksi yang dilindungi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dalam kasus/perkara korupsi proyek pembangunan Pusat Pendidikan dan Pelatihan dan Sarana Olahraga Nasional (P3SON) di Hambalang, Bogor, Jawa Barat Tahun Anggaran 2010-2012 (Laluhu, 2020).

Near & Miceli (1985) mendeskripsikan *Whistleblowing* adalah alat pelaporan oleh pegawai atau mantan pegawai dari suatu perusahaan tentang perilaku ilegal, tidak etis, atau menurut aturan di bawah kontrol kepemimpinan mereka kepada perorangan atau perusahaan yang memungkinkan memiliki akibat pencarian solusi. Pengungkapan praktik kecurangan terjadi ada melalui *Whistleblowing system* mampu mencegah segala macam praktik kecurangan yang terjadi di sektor swasta dan publik. Albrecht et al., (2012) menyebutkan bahwa terdapat dua faktor mendasar yang mencegah terjadinya kecurangan dalam suatu organisasi. Faktor pertama adalah perlunya menciptakan budaya kejujuran, keterbukaan dan dukungan bagi karyawan. Faktor kedua adalah meminimalkan celah penipuan dan memberikan hukuman bagi setiap penipu. Sweeney (2008) mengungkapkan bahwa sebagian besar kasus penipuan hingga saat ini di sektor swasta atau publik telah terungkap karena karyawan mengungkapkan perilaku curang.

Penerapan program pelaporan kecurangan atau *Whistleblowing system* supaya berproses dengan baik dan dapat menemukan dan menanggulangi terjadinya kecurangan di suatu perusahaan tidaklah hal yang gampang. Hal ini sesuai dengan temuan Jeon (2017) yang menyatakan bahwa Peran whistleblower sangat penting dalam mengungkap pelanggaran dan perilaku tidak etis di lembaga publik sehingga pemerintah dapat meningkatkan akuntabilitas dan transparansi publik. Tidak mudah bagi seseorang untuk memutuskan menjadi seorang whistleblower. Individu akan menghadapi dilema mencela atau membiarkan saja penipuan terjadi. (Iskandar & Saragih, 2018). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa mereka menghindari menjadi pelapor karena mereka tidak ingin dianggap sebagai pengkhianat, tidak bermoral, tidak setia, atau tidak loyal terhadap organisasi dan rekan kerja mereka. (Farooqi et al., 2017).

Penilaian sikap dan perilaku seorang karyawan perusahaan dan anggota organisasi adalah keyakinan seseorang tentang mengevaluasi perilaku orang tersebut (Iskandar & Saragih, 2018). Kasus kecurangan atau ketidakpatuhan, terdapat sebab-sebab yang mempengaruhi niat melaporkan kecurangan atau ketidakpatuhan, seperti intensitas moral, komitmen profesional, tingkat keseriusan kecurangan serta pemberian *Reward* .

Moral adalah suatu sikap atau tindakan yang memiliki nilai positif seperti sopan santun atau attitude Chaplin, (2006). Sikap terhadap perilaku adalah sejauh mana seseorang memahami dan menilai apakah tindakan tersebut benar atau salah dan menguntungkan atau tidak. Insentif intrinsik terhadap perilaku yang didasarkan pada sikap bijak dan keyakinan pribadi terhadap suatu situasi dapat memengaruhi

niat individu untuk membocorkan rahasia. (Amrullah & Kaluge, 2019). Hubungan *Theory of Planned Behavior* yang membahas tentang sikap dan perilaku moral merupakan bagian dari keduanya. Persepsi control perilaku adalah persepsi yang dimiliki tiap individu terkait control dari diri sendiri Nur, (2019). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hariyani & Putra (2018); Setiawati (2016); Zanaria (2016) menyampaikan bahwa intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat *Whistleblowing*.

Komitmen profesional adalah perasaan cinta yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, termasuk tindakan yang dapat dijelaskan, sesuatu yang kredibel dan dapat diterima dalam kaitannya dengan tujuan dan nilai-nilai dalam profesinya. (Wulandari & Sumaryanto, 2018). Hubungan dengan *Theory of Planned Behavior* yang membahas tentang sikap dan perilaku komitmen profesional merupakan hal yang terhubung dengan keduanya. Semakin tinggi tingkat keterlibatan profesional, semakin besar kemungkinan mereka mempertimbangkan pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) dan semakin besar pula kemungkinan mereka akan melakukan hal yang sama. (Hariyani & Putra, 2018); (Zanaria, 2016); (Aditya Pandu Wicaksono, 2018) menyatakan bahwa berpengaruh positif terhadap niat melakukan *Whistleblowing*.

Tingkat keseriusan kecurangan juga didefinisikan sebagai ukuran seberapa serius suatu penipuan dapat mengakibatkan kerugian bagi bisnis. (Near & Miceli, 1985). Hubungan dengan *Prosocial Organizational Behavior Theory* yang membahas tentang perilaku bersosial berkaitan dengan kepedulian terhadap perusahaan terkait tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi. Penelitian (Yunika

& Andayani, 2018) serta (Putra, 2018) dimana penelitian pertama meneliti dua faktor situasional yaitu tingkat keparahan penipuan dan status pelanggar dan penelitian kedua menguji tingkat keparahan penipuan dan kedua penelitian tersebut berpengaruh terhadap niat untuk mengeluarkan peringatan. (Mulfag & Serly, 2019) juga melakukan penelitian dengan menggunakan faktor situasional seperti tingkat keseriusan kecurangan dan status pelaku di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sumbar dan menghasilkan kesimpulan bahwa tingkat keseriusan kecurangan dan status pelaku mempengaruhi niat Whistleblowing. Tingkat keseriusan kecurangan dapat dipahami sebagai dampak yang timbul dari adanya pelanggaran terhadap tindakan finansial dan non finansial. (Lestari & Yaya, 2018).

Reward adalah penghargaan atau apresiasi yang diberikan pada seseorang atas prestasi atau hal positif yang telah dilakukan. Dalam dunia kerja *Reward* biasanya berbentuk bonus sebagai imbalan untuk kinerja atau pemenuhan target perusahaan. Biasanya perusahaan memberikan *Reward* untuk mempertahankan SDM unggulan dan memacu kinerja karyawannya. Diharapkan dengan adanya kompensasi atau benefit tersebut, bisa menekan angka turnover dalam perusahaan, dengan kata lain imbalan tersebut berbalas dengan loyalitas yang diberikan karyawan. Hubungan dengan *Prosocial Organizational Behavior Theory* yang membahas tentang perilaku bersosial berkaitan dengan pemberian *Reward* sebagai apresiasi atas ketekunan kerja seorang pegawai. Menurut Penelitian (Mausimkora et al., 2020) Menawarkan imbalan akan meningkatkan niat untuk melaporkan penipuan (*Whistleblowing*), namun juga akan meningkatkan risiko misrepresentasi.

(Wahyuningsih, 2016) mengungkapkan bahwa pemberian *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *Whistleblowing*.

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian Primasari & Fidiana (2020) dengan penambahan variabel independent "*Reward*" Nugrohaningrum (2018). Variabel *Reward* diyakini mampu meningkatkan niat melakukan *Whistleblowing*, memotivasi karyawan dalam mengungkapkan kecurangan ataupun pelanggaran (korupsi, penyalahgunaan asset/kekayaan negara maupun perusahaan, dan kecurangan laporan keuangan), sehingga mampu meminimalisir kecurangan ataupun pelanggaran tersebut. Selain itu, penelitian menggunakan sampel penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya dimana penelitian sebelumnya menggunakan sampel seluruh pegawai yang bekerja di Badan Pendapatan Daerah Jawa Timur Kota Surabaya dan penelitian ini menggunakan sample seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan yang bergerak dibidang Kesehatan didaerah Semarang.

1.2 Rumusan Masalah

Fenomena dan research gap *Whistleblowing* yang telah dikemukakan diatas, ditemukannya masalah banyaknya kecurangan-kecurangan yang terjadi dan belum terungkap karena belum memadainya tempat atau wadah serta system yang dapat menjadi pengaduan baik pada suatu perusahaan atau organisasi maupun pemerintahan. Konsep *Whistleblowing* system ini bertujuan untuk mengurangi tindak kecurangan/penyelewengan baik sekala kecil maupun besar yang ada pada

organisasi atau komunitas maupun pemerintahan. Oleh karena itu permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

“Bagaimana pengaruh intensitas moral, komitmen professional, tingkat keseriusan kecurangan, dan *Reward* terhadap niat melakukan *Whistleblowing* pada perusahaan yang saya jadikan populasi dan sampel pada penelitian ini”.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah intensitas moral berpengaruh terhadap niat karyawan untuk melakukan *Whistleblowing*
2. Apakah komitmen professional berpengaruh terhadap niat karyawan untuk melakukan *Whistleblowing*
3. Apakah tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat karyawan untuk melakukan *Whistleblowing*
4. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap niat karyawan untuk melakukan *Whistleblowing*.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan menguji secara empiris :

1. pengaruh intensitas moral terhadap niat karyawan untuk melakukan *Whistleblowing*
2. pengaruh komitmen profesional terhadap niat karyawan untuk melakukan *Whistleblowing*

3. pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat karyawan untuk melakukan *Whistleblowing*
4. pengaruh *Reward* terhadap niat karyawan untuk melakukan *Whistleblowing*

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Secara akademis pengujian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris tentang sebab-sebab yang mempengaruhi niat karyawan untuk melakukan *Whistleblowing* dan berguna dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam pengembangan pada ilmu akuntansi mengenai audit khusus. Pengujian ini juga diharapkan dapat dipakai sebagai bahan informasi untuk pihak yang berkepentingan atau referensi untuk pihak yang ingin melanjutkan penelitian-penelitian selanjutnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Penelitian ini diharapkan bagi karyawan perusahaan dapat memberikan tempat atau wadah untuk pengaduan kecurangan jika menemukan sebuah kecurangan.
- 2 Kemudian, penelitian ini diharapkan bagi pihak manajemen maupun pemilik sebagai bahan pertimbangan serta dapat memberikan informasi terjadinya sebuah kecurangan dalam perusahaan yang dipimpin, serta

sebagai pendorong dan memotivasi demi mengurangi tingkat pelanggaran atau kecurangan yang ada di badan usaha, ataupun sebuah perusahaan.

- 3 Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan saran dan masukan kepada pemerintah untuk membuat suatu system pelaporan kecurangan atau oknum yang sering terjadi dimasyarakat.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Theory of Planned Behavior*

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah teori yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991) yang menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku. *Theory of Planned Behavior* ini menyatakan Minat (niat) ini lebih akurat dalam memprediksi perilaku sebenarnya dan juga dapat berfungsi sebagai penghubung antara sikap dan perilaku sebenarnya. Menurut Icek Ajzen, minat mempunyai pengaruh menentukan motivasi yang mempengaruhi perilaku seseorang.

Theory of Planned Behavior berpendapat bahwa minat seseorang untuk melakukan suatu perilaku dibentuk oleh tiga faktor utama. Faktor pertama adalah sikap terhadap perilaku (*attitude towards behavior*), yaitu penilaian bermanfaat atau tidaknya perilaku tersebut. Faktor kedua adalah faktor sosial yang disebut norma subjektif (*subjective norm*), yaitu tekanan sosial yang mempengaruhi individu untuk menerima atau tidak berperilaku tersebut. Faktor ketiga adalah persepsi pengendalian (*perceived behavior control*), yang mengacu pada mudah atau sulitnya melakukan suatu perilaku. Pengaruh ketiga faktor tersebut dapat berbeda-beda sesuai dengan perilaku dan keadaan, sehingga dalam prakteknya dapat diketahui bahwa hanya sikap yang berpengaruh terhadap minat, pada situasi lain sikap dan persepsi terhadap Behavioral Control yang baru dapat mempengaruhi kebutuhan bahkan sikap. kontrol perilaku yang dirasakan dan norma subjektif keduanya mempengaruhi minat. Tindakan *Whistleblowing* adalah tindakan yang

direncanakan oleh *whistleblower*. Tindakan *Whistleblowing* berdasarkan pada niat pelapor kecurangan atau *whistleblower* apakah akan memilih untuk melakukan *Whistleblowing* atau tidak. *Theory Planned Behavior* (TPB) menjadi salah satu teori yang mendukung tindakan *Whistleblowing*. Teori ini menjadi teori yang baik untuk mengukur persepsi sikap individu terhadap tindakan *Whistleblowing*.

2.1.2 *Prosocial Organizational Behavior Theory*

Manusia terlahir sebagai makhluk sosial yang tidak dapat hidup tanpa bantuan orang lain, oleh karena itu muncullah perilaku prososial dalam kehidupan bermasyarakat. Perilaku prososial mencakup tindakan apa pun yang dimaksudkan untuk membantu orang lain, apa pun motifnya. Perilaku pro-sosial dapat berkisar dari perilaku altruistik (pertolongan altruistik) hingga tindakan yang dimotivasi oleh kepentingan pribadi atau self-interest. Menurut Mussen dan Eisenbergh, perilaku pro-sosial mengacu pada tindakan sukarela yang dimaksudkan untuk membantu atau memberi manfaat bagi individu atau kelompok individu lain. Perilaku yang bermanfaat secara sosial tidak hanya terjadi dalam kehidupan bermasyarakat tetapi juga dalam organisasi. Perilaku ini sering disebut dengan perilaku pengorganisasian sosial.

Menurut (Brief & Motowidlo, 1986) *prosocial organizational behavior* adalah perilaku anggota organisasi terhadap organisasinya dalam rangka memberi manfaat bagi organisasi. Sedangkan menurut (Staub, 1978) bahwa *prosocial behavior* adalah perilaku sosial yang positif dengan tujuan memberi manfaat bagi orang lain. Orang yang terlibat dalam perilaku pro-sosial mungkin juga bermaksud mendapatkan atau mendapatkan manfaat dari perilaku tersebut untuk dirinya

sendiri. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Bagustianto & Nurkholis, 2019) prosocial behavior menjadi teori yang mendukung terjadinya *Whistleblowing*.

Menurut (Brief & Motowidlo, 1986) menyatakan bahwa *Whistleblowing* adalah salah satu bentuk *prosocial organizational behavior*. Pendapat ini sejalan dengan (Dozier & Miceli, 1985) yang menyatakan bahwa tindakan *Whistleblowing* adalah salah satu perilaku prososial karena secara umum tindakan *Whistleblowing* akan memberikan manfaat bagi organisasi maupun pelapor dari kecurangan.

(Near & Miceli, 1985) pernyataan bahwa pelapor melaporkan kecurangan yang terjadi dalam upaya mendukung dan menguntungkan organisasi karena pelapor meyakini pelanggaran atau kecurangan tersebut tidak sejalan dengan perlindungan nilai organisasi. Pada prinsipnya whistleblowing merupakan perilaku yang bermanfaat secara sosial yang akan membantu pihak lain menyehatkan organisasi.

Untuk mengukur perilaku sosial dapat diamati melalui beberapa aspek perilaku sosial. Menurut (Eisenberg & Mussen, 1989) Aspek perilaku sosial antara lain:

- a. Berbagi artinya bersedia membagi perasaan kepada orang lain dalam suasana suka dan duka
- b. Menolong yaitu kesediaan untuk menolong atau membantu orang lain yang mengalami kesulitan
- c. Kerjasama yaitu kesediaan bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

- d. Bertindak jujur berarti bersedia melakukan sesuatu apa adanya, tanpa berbuat curang.
- e. Amal, yaitu kesediaan untuk secara sukarela memberikan sebagian hartanya kepada orang yang membutuhkan.
- f. Mempertimbangkan hak dan kesejahteraan orang lain, khususnya kesediaan untuk membantu melindungi hak orang lain yang sering dilanggar oleh orang lain.

2.2 *Whistleblowing*

Menurut (Near & Miceli, 1985) *Whistleblowing* adalah tindakan pengungkapan oleh anggota suatu organisasi tindakan ilegal dan tidak etis dalam suatu organisasi. Orang yang melaporkan penipuan atau mengambil tindakan disebut pelapor (*Whistleblower*). Tindakan pengaduan harus mendapat dukungan dari banyak pihak agar dapat berjalan efektif.

Adanya sistem *Whistleblowing* dalam suatu organisasi membuktikan tata kelola organisasi yang baik. Namun, melontarkan tuduhan tidaklah mudah. Masih banyak orang yang tidak mau melaporkan penipuan, meski mereka mengetahuinya. Mereka yang menjadi pelapor berisiko mendapat ancaman pembalasan dari penipu. Inilah sebabnya mengapa orang tidak melaporkan penipuan yang mereka ketahui. Pengaduan dapat dilakukan melalui jalur internal atau eksternal.

Pelaporan saluran internal, adalah ketika seorang individu mengetahui adanya perilaku curang atau pelanggaran yang dilakukan oleh anggota organisasi atau organisasi itu sendiri, dan kemudian melaporkan penipuan atau pelanggaran

tersebut kepada atasannya. Sedangkan whistleblower merupakan saluran eksternal yang melaluinya seorang individu mengetahui adanya kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan anggota organisasi dan kemudian melaporkannya kepada pihak di luar organisasi. Sedangkan menurut (Park & J. Blenkinsopp, 2009), saluran pelaporan *Whistleblowing* tidak hanya saluran pelaporan internal dan saluran pelaporan eksternal saja, namun mencakup tiga saluran pelaporan yaitu saluran pelaporan resmi dan tidak resmi, anonim, dan saluran pelaporan non-anonim, saluran pelaporan internal dan eksternal. Setiap orang yang akan melaporkan suatu penipuan dapat memilih saluran pelaporannya sendiri.

2.3 Intensitas Moral

Intensitas etis merupakan suatu konstruk yang terdiri dari karakteristik yang merupakan perluasan masalah dari permasalahan etika utama dalam suatu situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu terhadap masalah etika dan niat berperilaku seorang individu. Intensitas moral mungkin terkait dengan konsep kontrol perilaku yang dirasakan dalam teori perilaku terencana. *Theory of Planned Behavior* merupakan keyakinan seseorang bahwa persepsi yang dimilikinya merupakan hasil kendali dirinya sendiri terhadap persepsi terhadap perilaku tersebut.

Orang yang mempunyai etika yang baik akan lebih besar kemungkinannya untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi karena mereka mempunyai rasa tanggung jawab untuk melaporkan kecurangan tersebut. Sebaliknya, jika moral masyarakat rendah, maka tidak ada rasa tanggung jawab untuk menunjukkan

pelanggaran yang terjadi. Intensitas moral dapat diartikan sebagai kuat atau lemahnya perasaan sedih atau gembira akibat suatu tindakan, baik atau buruk, buruk atau benar, adil atau tidak adil.

Intensitas moral berasal dari renungan yang kita miliki mengenai persepsi bahwa individu mempunyai kualitas atau kualitas suatu perilaku yang buruk. Semakin tinggi intensitas moral seseorang maka semakin besar niatnya untuk mengeluarkan peringatan.

Orang yang moralitasnya tinggi akan cenderung melaporkan pelanggaran karena mempunyai rasa tanggung jawab untuk melaporkan dan sebaliknya, jika moralitas orang tersebut rendah maka ia tidak mempunyai rasa untuk melaporkan pelanggaran tersebut. terjadi.

Intensitas etis hanya berfokus pada masalah etika dan bukan pada faktor etika (agen etis) atau konteks organisasi. Pada dasarnya, Intensitas Moral bervariasi dari satu isu ke isu lainnya, dimana beberapa isu mencapai titik tertinggi dan banyak isu mencapai titik terendah. Dengan demikian, intensitas moral juga dapat dianggap sebagai sesuatu yang dapat dikaitkan dengan masalah etika yang akan mempengaruhi penilaian dan tuduhan moral. niat seseorang untuk melakukan suatu tindakan Tingkat moralitas yang berbeda-beda dapat diukur dengan menggunakan indikator. Keputusan pemimpin adalah keputusan yang diambil langsung oleh pemimpin dengan mengambil keputusan. Pengambilan keputusan merupakan tindakan sistematis yang mempertimbangkan beberapa alternatif, dan tindakan berdasarkan perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2.4 Komitmen Professional

Komitmen profesional adalah perasaan cinta yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, termasuk tindakan yang dapat dijelaskan, sesuatu yang dapat dipercaya, dan dapat diterima dalam kaitannya dengan tujuan dan nilai-nilai yang terkandung dalam profesinya. Komitmen profesional merupakan suatu keharusan bagi seorang individu dalam perusahaan karena keterlibatan langsung individu tersebut sangat penting untuk membangun kepercayaan terhadap perusahaan.

Dalam memenuhi komitmen profesionalnya, beliau menekankan dan menegakkan standar dan nilai-nilai yang ada dan berlaku sesuai dengan standar profesional yang telah ditetapkan agar auditor dapat bertindak secara profesional. Seorang auditor yang memiliki tingkat komitmen profesi yang tinggi akan melakukan tindakan pencegahan apabila mempunyai sikap, perilaku, atau tindakan yang tidak sesuai dengan standar profesi yang berlaku, guna menghindari terjadinya whistleblower, atau tindakan yang dilakukan secara profesional dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. acara dengan peringatan. pelanggaran mungkin mengharuskan dia untuk mengungkapkan penipuan yang telah terjadi.

Komitmen profesional pada dasarnya adalah sudut pandang seseorang berdasarkan kesetiaan, tekad dan harapan bahwa sistem, nilai-nilai atau standar yang dituntut akan menyebabkan seseorang bertindak sesuai proses tertentu untuk menjalankan fungsinya dengan standar yang tinggi. tingkat kesuksesan. Pengertian komitmen profesional dalam literatur dapat dipahami dengan berbagai cara: pertama, keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan profesi, kedua,

kemauan bekerja sungguh-sungguh demi kepentingan profesi., yang ketiga adalah keinginan untuk mempertahankan keanggotaan profesinya. Komitmen profesional merupakan faktor yang sangat penting untuk diingat dalam penelitian dan praktik akuntansi saat ini.

Konsep komitmen profesional akan dikembangkan kembali ke arah yang lebih kompleks yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi dan komitmen profesional mempunyai peranan penting dalam kaitannya dengan kinerja karyawan pada perusahaan, komitmen karir mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan karir karyawan pada perusahaan dan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan.

Komitmen profesional merupakan penilaian terhadap kemampuan yang dimiliki seseorang terhadap profesi yang dijalannya menurut persepsi individu tersebut. Pedoman komitmen karir memperkuat munculnya komitmen karir yang juga mempengaruhi kepuasan kerja. Seorang profesional merasa lebih nyaman menyelaraskan diri dengan organisasinya dalam melaksanakan tugasnya, dan juga menikmati dan mematuhi standar profesional, kode etik, dan kode etik untuk menangani masalah yang dihadapinya.

Adanya komitmen profesional mempunyai beberapa aspek dalam profesi akuntansi, pertama, komitmen profesional yang efektif adalah ketertarikan emosional individu terhadap profesinya berdasarkan identifikasi nilai-nilai dan tujuan karir untuk membantu mencapai tujuan tersebut, kedua, komitmen kesinambungan karir (kesinambungan karir) adalah suatu bentuk komitmen seseorang terhadap karirnya berdasarkan pertimbangan biaya yang dikeluarkan jika

seseorang meninggalkan profesinya, komitmen profesional normatif yang ketiga adalah ketertarikan individu terhadap profesinya karena merasa mempunyai kewajiban atau tanggung jawab untuk mempertahankannya. mempertahankan profesi. Komitmen profesional dapat diukur dengan menggunakan skala komitmen profesional berdasarkan indikator berikut:

- a. Profesi yang baik untuk ditekuni
- b. Bangga terhadap profesi
- c. Dedikasi penuh pada instansi
- d. Kesamaan nilai pribadi dengan nilai organisasi

2.5 Tingkat Keseriusan Kecurangan

Tingkat keparahan penipuan dapat dipahami sebagai tingkat konsekuensi relatif terhadap jumlah kerugian atau keuntungan yang mungkin diterima oleh penerima manfaat dari tindakan yang meragukan. Dalam kasus di mana penipuan sering terjadi, tingkat keparahan penipuan dapat dilihat dari dampaknya.

Tingkat keparahan penipuan juga didefinisikan sebagai ukuran seberapa serius suatu penipuan dapat mengakibatkan kerugian bagi bisnis. Berat ringannya pelanggaran disebabkan oleh kecurangan yang dilakukan baik secara finansial maupun non finansial. Semakin besar dampak atau risiko pelanggaran yang diterima perusahaan, maka semakin tinggi pula niat karyawan untuk mengeluarkan peringatan. (ACFE Indonesia, 2020) mendefinisikan kecurangan sebagai penyalahgunaan yang disengaja untuk keperluan pribadi dan ACFE mengklasifikasikan kecurangan menjadi tiga kelompok, pertama, kecurangan

pelaporan keuangan adalah kecurangan yang dilakukan oleh manajemen yang dilakukan dalam bentuk salah saji material dalam laporan keuangan, kedua, penggelapan aset dan penipuan. pencairan, ketiga, korupsi dibagi menjadi konflik kepentingan, suap, bonus dan perintah ilegal legal (pemerasan ekonomi).

Suatu pelanggaran dapat mengakibatkan kerugian yang relatif besar atau secara umum dianggap sebagai bentuk pelanggaran yang serius. Semakin besar dampak kerugian suatu perusahaan akibat penipuan, maka semakin besar niat seseorang untuk mengungkapkan pelanggaran tersebut.

Dampak yang ditimbulkan dari kecurangan dalam suatu perusahaan tergantung pada tingkat keparahan kecurangan yang dilakukan oleh individu-individu dalam perusahaan tersebut. Individu lebih cenderung melakukan tindakan karena ingin mencegah dan mengurangi atau menghentikan kecurangan yang sedang terjadi serta menghindari kerugian yang lebih besar apabila kecurangan tersebut terus berlanjut dan mempunyai dampak yang sangat besar dan menimbulkan kerugian. Faktor yang dapat dianggap memotivasi dan mungkin mempengaruhi seseorang untuk membuat pelaporan pelanggaran (whistleblower) adalah tingkat keparahan penipuan. Personil perusahaan yang mengamati dugaan pelanggaran/penipuan akan memainkan peran penting dalam pelaporan jika pelanggaran/penipuan tersebut serius. Oleh karena itu, dapat dimengerti bahwa semakin serius kecurangan yang terjadi, maka semakin tinggi pula niat untuk melaporkan kecurangan tersebut kepada perusahaan. Kecurangan yang terjadi dalam bisnis yang menyangkut laporan keuangan adalah tindakan yang disengaja atau lalai dalam melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang tidak seharusnya

dilakukan, sehingga mengakibatkan salah saji material dalam laporan keuangan.

Indikator yang dapat digunakan pada variabel ini adalah:

- a. Kebijakan pimpinan dapat dipraktikan
- b. Bekerja dengan penuh dedikasi
- c. Tingkat kerugian yang diterima oleh instansi

2.6 Reward

Pemberian reward kepada seseorang dapat membantu mengungkap kecurangan yang terjadi di dalam organisasi. Menurut teori penguatan atau teori penguatan, orang akan termotivasi untuk melakukan perilaku tertentu karena mereka akan menerima imbalan atau imbalan atas apa yang mereka lakukan. Pemberian penghargaan kepada pegawai atas pelaporan dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar mengungkapkan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi, guna mengurangi terjadinya kecurangan atau pelanggaran dalam organisasi.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (tahun)	Variabel, Sampel , Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Rizki Bagustianto, Nurkholis (2019)	- Independen : Sikap terhadap <i>Whistle-Blowing</i> , komitmen organisasi, personal cost, dan tingkat	- sikap terhadap <i>Whistleblowing</i> berpengaruh terhadap minat <i>Whistleblowing</i>

		<p>keseriusan</p> <p>kecurangan</p> <p>- Dependen : minat <i>Whistleblowing</i> pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI)</p> <p>- Sampel: 107 orang pegawai BPK RI</p> <p>- Metode: statistik regresi linier berganda (Multiple linier regresion)</p>	<p>- komitmen organisasi, berpengaruh terhadap minat <i>Whistleblowing</i></p> <p>- tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap minat <i>Whistleblowing</i></p> <p>- <i>personal cost</i> tidak berpengaruh terhadap minat <i>Whistleblowing</i></p>
2	<p>Wiliyam Melianus Mausimkora, F. Anakotta, SE., M.Si, P. Usmany,SE., M.Si., AK., CA (2020)</p>	<p>- Independen: komitmen organisasi, <i>Personal Cost</i>, Saluran Pelaporan Anonim, <i>Reward</i></p> <p>- Dependen: Tindakan <i>Whistleblowing</i></p>	<p>- Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan <i>Whistleblowing</i>.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Sampel: 25 pegawai. - Metode : Analisis Regresi Berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - saluran pelaporan anonim berpengaruh terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan <i>Whistleblowing</i>. - <i>Personal cost</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pegawai pemerintah Daerah Sleman untuk melakukan <i>Whistleblowing</i>. - <i>Reward</i> berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan <i>Whistleblowing</i>.
3	Ratna Arizka Primasari, Fidiana (2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Independen: intensitas moral, komitmen 	<ul style="list-style-type: none"> - Intensitas moral berpengaruh positif terhadap Niat untuk <i>Whistleblowing</i> (NW).

		<p>profesional, dan tingkat keseriusan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dependen: kecurangan terhadap niat untuk <i>Whistleblowing</i> - Sampel: 103 sampel - Metode: analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - komitmen profesional, berpengaruh positif terhadap Niat untuk - tingkat keseriusan berpengaruh positif terhadap Niat untuk <i>Whistleblowing</i> (NW).
4	Febby Chika Putri Mulfag, Vanica Serly(2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Independen: Sikap terhadap <i>Whistleblowing</i> Norma Subjektif, Kontrol Keseriusan - Kesalahan, Status Pelaku Kesalahan, Biaya Pribadi Pelaporan - Dependen: Niat <i>Whistleblowing</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Sikap terhadap <i>Whistleblowing</i> Norma Subjektif, Kontrol Perilaku berpengaruh terhadap niat melakukan <i>Whistleblowing</i> - Keseriusan Kesalahan berpengaruh terhadap niat melakukan <i>Whistleblowing</i> - Status Pelaku Kesalahan berpengaruh terhadap

		<ul style="list-style-type: none"> - Sampel: 56 pegawai negeri sipil - Metode: analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> niat melakukan <i>Whistleblowing</i> - Biaya Pribadi Pelaporan berpengaruh terhadap niat melakukan <i>Whistleblowing</i>
5	Nuning Elva Yunika, Wuryan Andayani(2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Independen: Sikap, norma subjektif, kontrol perilaku persepsian, tingkat keseriusan Kecurangan, status pelaku kecurangan - Dependen: niat <i>Whistleblowing</i> - Sampel: 40 Responden auditor interna - Metode: analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) 	<ul style="list-style-type: none"> - Sikap berpengaruh terhadap niat melakukan <i>Whistleblowing</i> - norma subjektif berpengaruh terhadap niat melakukan <i>Whistleblowing</i> - kontrol perilaku persepsian berpengaruh terhadap niat melakukan <i>Whistleblowing</i> - tingkat keseriusan Kecurangan berpengaruh terhadap niat melakukan <i>Whistleblowing</i>

			- status pelaku kecurangan berpengaruh terhadap niat melakukan <i>Whistleblowing</i>
6	Eka Hariyani dan Adhitya Agri Putra (2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Independen: <ul style="list-style-type: none"> Komitmen profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, <i>Personal Cost</i> - Dependen: <ul style="list-style-type: none"> berpengaruh terhadap niat melakukan <i>Whistleblowing</i> - Sampel: 124 orang - Metode: analisis regresi berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen profesional berpengaruh terhadap niat melakukan <i>Whistleblowing</i> - Lingkungan Etika berpengaruh terhadap niat melakukan <i>Whistleblowing</i> - Intensitas Moral berpengaruh terhadap niat melakukan <i>Whistleblowing</i> - Personal Cost berpengaruh terhadap niat melakukan <i>Whistleblowing</i>
7	Luh Putu Setiawati, Maria	<ul style="list-style-type: none"> - Independen: 	<ul style="list-style-type: none"> - Profesionalisme berpengaruh positif terhadap niat akuntan

	<p>M. Ratna Sari (2016)</p>	<p>profesionalisme, komitmen organisasi dan intensitas moral.</p> <p>- Dependen: tindakan akuntan untuk melakukan <i>Whistleblowing</i></p> <p>- Sampel: 51 alumni</p> <p>- Metode: analisis regresi linier berganda.</p>	<p>untuk melakukan <i>Whistleblowing</i>.</p> <p>- komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat akuntan untuk melakukan <i>Whistleblowing</i>.</p> <p>- intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat akuntan untuk melakukan <i>Whistleblowing</i>.</p>
8	<p>Yulita Zanaria(2016)</p>	<p>- Independen : Profesionalisme audit, intensitas moral,</p> <p>- Dependen : Tindakan melakukan <i>Whistleblowing</i></p> <p>- Sampel: 25 KAP</p>	<p>- Profesionalisme audit dapat mempengaruhi Tindakan melakukan <i>Whistleblowing</i></p> <p>- intensitas moral dapat mempengaruhi Tindakan melakukan <i>Whistleblowing</i></p>

		- Metode: Analisis regresi lineier berganda	
9	Rohmaida Lestari and Rizal Yaya(2017)	<p>- Independen :</p> <p>biaya pribadi, keseriusan pelanggaran, iklim-egoisme etis, iklim-kebajikan, prinsip-iklim etis, <i>locus of control internal</i> dan komitmen organisasi</p> <p>- Dependen;</p> <p>niat pelaksanaan tindakan</p> <p><i>Whistleblowing</i> oleh aparatur sipil negara</p> <p>- Sampel: 79 orang</p> <p>- Metode: analisis regresi berganda</p>	<p>- biaya pribadi berpengaruh positif terhadap niat pelaksanaan tindakan <i>Whistleblowing</i></p> <p>- keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat pelaksanaan tindakan <i>Whistleblowing</i></p> <p>- iklim-egoisme etis berpengaruh positif terhadap niat pelaksanaan tindakan <i>Whistleblowing</i></p> <p>- iklim-kebajikan berpengaruh positif terhadap niat pelaksanaan tindakan <i>Whistleblowing</i></p>

			<ul style="list-style-type: none"> - prinsip-iklim etis berpengaruh positif terhadap niat pelaksanaan tindakan <i>Whistleblowing</i> - <i>locus of control internal</i> berpengaruh positif terhadap niat pelaksanaan tindakan <i>Whistleblowing</i> - komitmen organisasi tidak memengaruhi niat melakukan tindakan <i>Whistleblowing</i> oleh aparatur sipil negara.
10	Dekar Urumsah, Briyan Efflin Syahputra, dan Aditya Pandu Wicaksono	<ul style="list-style-type: none"> - Independen: intensitas moral, komitmen organisasi, dan komitmen profesiona - Dependen; niat <i>Whistleblowing</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - intensitas moral berpengaruh positif secara signifikan terhadap niat <i>Whistleblowing</i> - komitmen profesional berpengaruh positif secara signifikan

		- Sampel: 160 responden	terhadap niat <i>Whistleblowing</i>
		- Metode: analisis regresi berganda	- komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat <i>Whistleblowing</i> .

2.8 Pengembangan Hipotesis

Perumusan hipotesis yang diajukan penelitian ini bertujuan guna menguji pengaruh intensitas moral, komitmen profesional, dan tingkat keseriusan kecurangan, serta *Reward* terhadap niat melakukan *Whistleblowing*. Berdasarkan pemikiran tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.8.1 Pengaruh Intensitas Moral Terhadap Niat *Whistleblowing*

Intensitas moral merupakan suatu konstruk yang memuat ciri-ciri yang merupakan perluasan masalah yang berkaitan dengan permasalahan etika utama dalam suatu situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu terhadap masalah etika dan niat berperilaku individu (Jones, 1991).

Intensitas moral mungkin terkait dengan konsep kontrol perilaku yang dirasakan dalam teori perilaku terencana (theory of planned behavior). Kontrol perilaku yang dirasakan merupakan keyakinan seseorang bahwa persepsi yang dimilikinya merupakan hasil kendalinya sendiri terhadap perilaku yang dirasakan untuk dilakukan. (Jones, 1991).

Dorongan dalam diri untuk terjadinya sebuah perilaku didasari sikap yang bijak dan keyakinan individu terhadap suatu kondisi akan mampu mempengaruhi niat individu untuk *Whistleblowing* (Amrullah & Kaluge, 2019). Hariyani & Putra (2018); Zanaria (2016); Setiawati (2016) menyatakan bahwa semakin tinggi intensitas moral seseorang semakin peduli seseorang itu terhadap suatu yang terjadi di lingkungannya. Perusahaan yang dijalankan dengan karyawan yang memiliki intensitas moral yang tinggi besar kemungkinan perusahaan tersebut akan berkembang dengan pesat sebab dasar utama sebuah perusahaan beridiri adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki moral tinggi.

H1 : Intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*.

2.8.2 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Niat *Whistleblowing*

Komitmen profesional adalah perasaan cinta yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, termasuk tindakan yang dapat dijelaskan, sesuatu yang dapat dipercaya, dan dapat diterima dalam kaitannya dengan tujuan dan nilai-nilai yang terkandung dalam profesinya. Komitmen profesional merupakan suatu keharusan bagi seorang individu dalam perusahaan karena keterlibatan langsung individu tersebut sangat penting untuk membangun kepercayaan terhadap perusahaan. (Restuningdiah, 2009).

Komitmen Professional dapat dikaitkan dengan konsep persepsi control perilaku dalam teori perilaku yang terencana (*theory of planned behavior*). Persepsi kontrol perilaku merupakan keyakinan seseorang bahwa persepsi yang dimilikinya merupakan hasil dari kontrol dirinya sendiri yang membuat kesetiaan atau loyalitas

terhadap perusahaan tersebut untuk melakukan *Whistleblowing* (Restuningdiah, 2009).

Komitmen profesional juga berperan dalam segala bidang jenis pekerjaan karna pada dasarnya pengabdian dilakukan di perusahaan tempat bekerja baik sektor swasta maupun sektor public. Sesuai penelitian terdahulu (Hariyani & Putra, 2018); (Zanaria, 2016); (Aditya Pandu Wicaksono, 2018) menyatakan bahwa Semakin tinggi tingkat keterlibatan profesional, semakin besar kemungkinan mereka menganggap pelaporan sebagai hal yang lebih penting, dan semakin besar pula kemungkinan mereka untuk melakukan hal yang sama.

H2 : Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*.

2.8.3 Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat melakukan *Whistleblowing*

Tingkat keseriusan kecurangan juga didefinisikan sebagai ukuran tingkat keseriusan kecurangan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Berat ringannya pelanggaran disebabkan oleh kecurangan yang dilakukan baik secara finansial maupun non finansial. (Near & Miceli, 1985).

Tingkat keseriusan kecurangan dapat dikaitkan dengan konsep perilaku pro-sosial mencakup tindakan apa pun yang dimaksudkan untuk membantu orang lain, apa pun motif orang yang membantu. (*prosocial organizational behavior theory*). Perilaku pro-sosial dapat berkisar dari perilaku altruistik (pertolongan altruistik) hingga tindakan yang dimotivasi oleh kepentingan pribadi atau self-interest.

maupun kepentingan umum yang membuat seseorang melakukan *Whistleblowing* (Near & Miceli, 1985).

Semakin besar dampak atau risiko pelanggaran terhadap perusahaan, maka semakin tinggi niat karyawan untuk berkomitmen melakukan *Whistleblowing* (Yunika & Andayani, 2018). (Yunika & Andayani, 2018); (Putra, 2018); (Lestari & Yaya, 2018) menyatakan kedua penelitian tersebut memiliki hasil yang berpengaruh terhadap niat melakukan *Whistleblowing*.

H3 : Tingkat Keseriusan Kecurangan berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*.

2.8.4 Pengaruh *Reward* Terhadap Niat melakukan *Whistleblowing*

Imbalan adalah tindakan yang diambil oleh suatu organisasi untuk mendorong dan memotivasi karyawannya untuk mengambil tindakan. Memberikan imbalan akan memberikan rasa kepuasan bagi pelapor. Logikanya, dengan menawarkan imbalan atas pelaporan kecurangan, maka akan meningkatkan loyalitas atau loyalitas karyawan terhadap organisasi. (Nugrohaningrum, 2018).

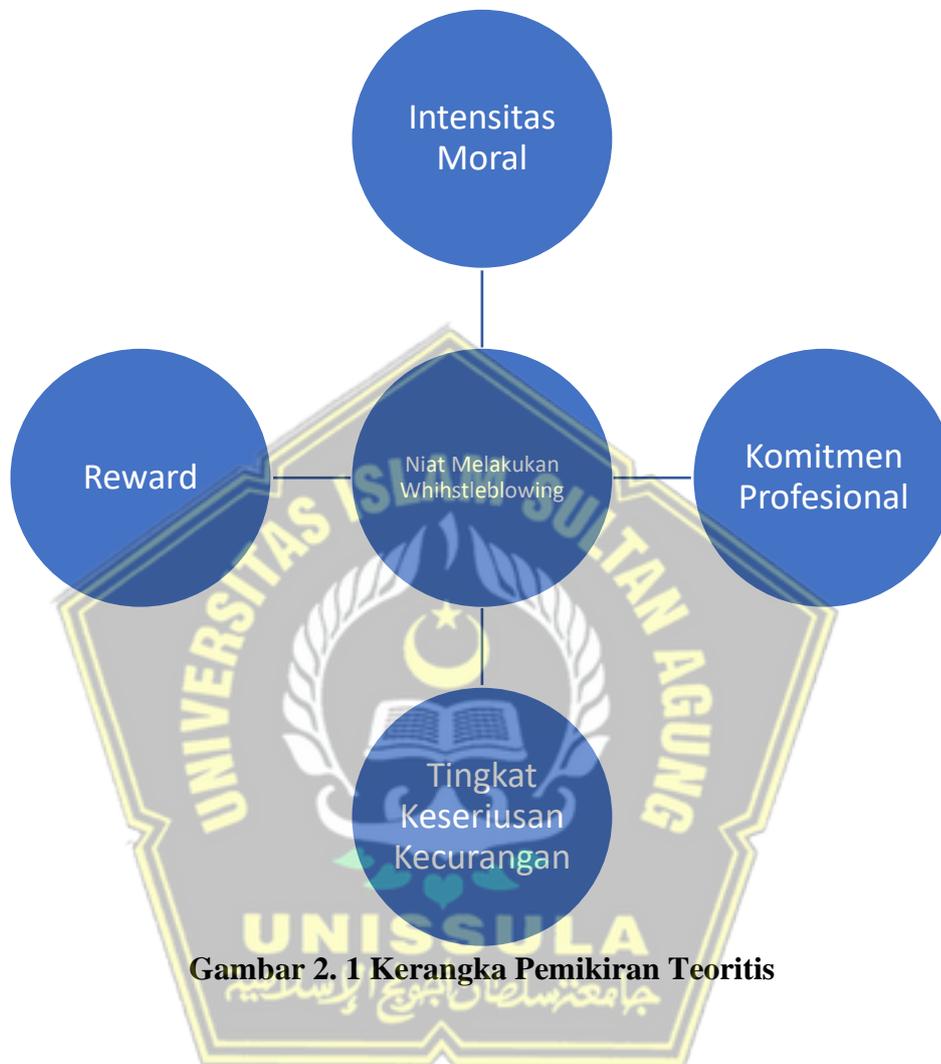
Reward dapat dikaitkan dengan konsep Perilaku pro-sosial mencakup tindakan apa pun yang dimaksudkan untuk membantu orang lain, apa pun motif orang yang membantu (*prosocial organizational behavior theory*). Perilaku pro-sosial dapat berkisar dari perilaku altruistik (pertolongan altruistik) hingga tindakan yang dimotivasi oleh kepentingan pribadi atau self-interest. maupun kepentingan umum yang membuat seseorang melakukan *Whistleblowing* (Nugrohaningrum, 2018).

Reward memotivasi karyawan untuk melaporkan kecurangan jika mengetahui rekan kerja atau supervisor melakukan kecurangan agar segera melaporkannya dan juga dapat mengurangi kecurangan yang terjadi di dalam organisasi. Menurut penelitian Yeohanatan Givani (2016); (Nugrohaningrum, 2018) ; (Mausimkora et al., 2020) pemberian reward akan meningkatkan niat untuk melaporkan kecurangan (*Whistleblowing*), namun juga akan meningkatkan risiko misrepresentasi. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis keempat yang diajukan adalah:

H4 : Pemberian *Reward* berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*.



2.9 Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan *explanatory research*. *Explanatory research* adalah penelitian tautan antar variabel yang dihipotesiskan (Ghozali, 2018). Hipotesis yang diterangkan sebelumnya akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini mengungkapkan ada tidaknya hubungan satu variabel dengan variabel lainnya, apakah ada pengaruh antar variabel dan apakah Variabel tersebut dipengaruhi atau mempengaruhi variabel lainnya. Menurut Ghozali (2018) penelitian *explanatory research* menjelaskan pengungkapan kemungkinan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam pemetaan keadaan yang memungkinkan terjadinya niat *Whistleblowing*. Penelitian ini menganalisis pengaruh intensitas moral, komitmen profesional, dan tingkat keseriusan kecurangan serta *Reward* terhadap niat melakukan *Whistleblowing* dengan menggunakan analisis statistik.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah domain generalisasi yang terdiri dari objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti, kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam pemilihan sampel ini adalah karyawan atau tenaga kerja di perusahaan swasta yang bergerak di bidang transportasi di daerah Semarang dan Pekalongan. Peneliti memilih perusahaan

didaerah semarang dan pekalongan karena relasi dan koneksi, kemudian susahya perizinan pada perusahaan beberapa Perusahaan disemarang oleh karena itu peneliti mengambil 1 perusahaan dipekalongan serta diperkuat dengan banyaknya perusahaan yang sedang berkembang sesuai data Badan Pusat Statistik, Kota Semarang berhasil mengangkat laju pertumbuhan ekonomi yang semula melambat -1,85% di 2020, menjadi cepat tumbuh positif 5,16% di tahun 2021, ada 3 sektor yang mengalami pemulihan tertinggi, yaitu sektor Transportasi dan Pergudangan, Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum, serta konstruksi. Penelitian ini akan berfokus pada sektor transportasi karena sector ini yang paling terdampak karena covid-19 hingga - 40,16% di 2020 dan mengalami peningkatan yang sangat signifikan menjadi tumbuh positif 7,53% (Wibisono, 2022).

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2018). Dalam observasi ini menggunakan teknik sampling jenuh. Pengambilan sampling jenuh (sensus) adalah teknik pengambilan sampel ketika semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018). Berdasarkan data di atas maka sampel yang digunakan pada riset ini adalah seluruh tenaga kerja dari keempat perusahaan yang bergerak dibidang transportasi di semarang dan Pekalongan.

3.3 Sumber dan Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer. Data primer adalah data yang diambil langsung dari responden. Data primer dalam

(Indriantoro et al., 2014) pada penelitian ini menggunakan data yang berasal dari tanggapan terhadap kuesioner yang telah dibagikan kepada responden.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan dalam riset ini memakai metode survei dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode survei dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data cepat dari responden melalui beberapa pertanyaan, baik lisan maupun tertulis yang diharapkan akan meningkatkan response rate tinggi (Indriantoro et al., 2014). Kuesioner berbasis pertanyaan terkait intensitas moral, komitmen profesional, dan tingkat keseriusan kecurangan, serta *Reward* terhadap niat melakukan *Whistleblowing*.

Pengukuran dalam penelitian ini mengukur pendapat responden dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap dan persepsi seseorang atau sekelompok terhadap fenomena sosial yang terdiri dari 5 pengukuran sebagai berikut:

- (1) Sangat Tidak Setuju (STS)
- (2) Tidak Setuju (ST)
- (3) Netral (N)
- (4) Setuju (S)
- (5) Sangat Setuju (SS)

3.5 Variabel dan Indikator

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independent. Variabel dependen (Y) adalah niat melakukan

Whistleblowing dan variabel independent (X) adalah Intensitas Moral, Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan, serta *Reward*.

3.5.1 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen terkait merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah niat melakukan *Whistleblowing*

3.5.2 Variabel Independen (X)

Variabel independent atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, dimana variabel bebas dapat berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel terkait. Dalam penelitian ini variabel independent bebas yang digunakan adalah Intensitas Moral, Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan, serta *Reward*.

3.5.3 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Pengukuran	Skala
niat melakukan <i>Whistleblowing</i>	Niat melakukan <i>Whistleblowing</i> adalah suatu keadaan dimana seseorang memiliki niat atau keinginan untuk mengungkapkan Tindakan kecurangan	1. Niat untuk menjadi <i>Whistleblowing</i> 2. rencana dan usaha untuk melaksanakan <i>Whistleblowing</i>	Likert 1 - 5
Intensitas Moral	Intensitas moral berasal dari pemikiran individu seberapa baik dan seberapa buruk dari suatu perilaku yang	3. Adanya pengabdian terhadap profesi 4. kewajiban sosial, kemandirian	Likert 1 - 5

	akan dilakukan (Setiawati & Sari, 2016).	<ol style="list-style-type: none"> 5. adanya keyakinan pada peraturan profesi 6. hubungan yang terjalin dengan sesama profesi yang memiliki komitmen profesional 	
Komitmen Profesional	<p>Individu yang memiliki komitmen profesional yang kuat dengan mematuhi aturan yang ada sebagai standar perilakunya cenderung akan melaporkan tindakan pelanggaran dalam organisasi baik untuk melindungi profesi mereka sendiri atau membasmi pelanggaran demi kepentingan publik (Janitra, 2017; Joneta, 2016; Nur & Hamid, 2018; Setiawati & Sari, 2016).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebanggaan terhadap profesi yang dimiliki, adanya profesi yang baik untuk ditekuni 2. adanya persamaan nilai organisasi dengan nilai pribadi (Supriadi, 2020) 	Likert 1 - 5
Tingkat Keseriusan Kecurangan	<p>Keseriusan kecurangan dapat diartikan sebagai dampak yang ditimbulkan dari adanya suatu pelanggaran baik secara ukuran finansial maupun non finansial</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya pelaksanaan praktik kebijakan pimpinan 2. dapat bekerja dengan dedikasi yang penuh 3. tingkat kerugian yang akan 	Likert 1 - 5

	(Lestari & Yaya, 2017).	diterima oleh organisasi (Putra, 2018)	
<i>Reward</i>	<i>Reward</i> adalah bentuk apresiasi atau tanda terimakasih kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh perorangan ataupun suatu organisasi yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan.	1. Uang 2. Gaji 3. Bonus atau intensif 4. Tunjangan 5. penghargaan (Luthans, 2006)	Likert 1 - 5

3.6 Teknik Analisis

Riset yang dilakukan bertujuan untuk memverifikasi apakah terdapat pengaruh intensitas moral, komitmen professional, dan tingkat keseriusan kecurangan, serta *Reward*. Penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) untuk mengolah data. Detail olah data yang akan digunakan : Statistik Deskriptif, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, dan Pengujian Hipotesis.

3.6.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang memungkinkan objek yang ingin dideskripsikan atau dianalisis dengan menggunakan data sampel atau populasi. Penjelasan kelompok menggunakan minimum, maksimum, median, mean dan standar deviasi (Sugiyono, 2018).

3.6.2 Uji Kualitas Data

3.6.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk memperkirakan sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrument atau kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan pada instrument atau kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Untuk mengukur kevalid-an kuesioner, yaitu membuat korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total konstruk atau variabel, sedangkan uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) - n-2, n yang diunaksud adalah jumlah sampel.

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid.
- Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengujur sejauh mana kestabilan antara hasil pengamatan yang dilakukan dalam kuesioner pada waktu yang berbeda. Kuesioner yang reliabel terjadi jika respon yang diberikan berdampak stabil atau konsekuen dari waktu ke waktu (Ghozali. 2018).

Uji realibilitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik dengan menggunakan alat uji SPSS. Metode yang digunakan untuk menguji realibilitas , kuesioner adalah dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel jika Cronbach alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2018).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji model regresi linier yang didapat memiliki konsistensi (Ghozali, 2018). Beberapa uji asumsi klasik yang digunakan meliputi

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan oleh regresi berdistribusi secara normal atau tidak (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini dilakukan uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Pengambilan keputusan ditetapkan jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal dan jika signifikan kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan dan tidak berdistribusikan normal

3.6.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas merupakan kondisi dimana model regresi menemukan korelasi yang sempurna antara variabel independen (Ghozali, 2018). Dalam model regresi yang baik, tidak terdapat korelasi antara variabel bebas. Dalam penelitian ini, uji multikolonieritas menggunakan nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) yaitu sebagai berikut :

- a) Jika nilai tolerances $0,10$ VIF $\gg 10$ maka terjadi multikolonieritas
- b) Jika nilai tolerance $0,10$ VIF $\ll 10$ maka tidak terjadi multikolonieritas

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu kondisi dimana dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan

lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Tujuan dilakukannya uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika pengamatannya tetap, disebut homokedastisitas dan jika pengamatannya tidak tetap, disebut heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik plot dan uji glejser (Ghozali, 2018). Uji glejser digunakan untuk menguji asumsi heteroskedastisitas. Pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji statistic glejser adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- b) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas

3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel independent yang diketahui untuk menghasilkan nilai variabel dependen (Sugiyono, 2018). Penelitian ini, alat analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel terikat dengan 3 variabel bebas. Persamaan yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

Persamaan regresi yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + E$$

Keterangan :

Y = Niat melakukan *Whistleblowing*

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X1 = Intensitas Moral

X2 = Komitmen Profesional

X3 = Tingkat keseriusan Kecurangan

X4 = *Reward*

E = Standar Error

3.6.5 Uji Kelayakan Model

3.6.5.1 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$), dimana semakin tinggi nilai R^2 suatu regresi atau nilainya mendekati 1, semakin baik hasil regresinya (Ghozali, 2018).

3.6.5.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji statistik F memungkinkan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Hipotesis yang hendak di uji sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesisnya
 - a) H_0 : $\beta_i = 0$ variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh | terhadap variabel dependen.
 - b) H_a : $\beta_i \neq 0$ variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
2. Menentukan tingkat signifikan
Menggunakan significant level 0,05 atau $\alpha = 5\%$
3. Kriteria keputusan

- a) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 akan ditolak atau H_a diterima, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen
- b) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 akan diterima atau H_a ditolak, artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.6.5.3 Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji T)

Uji-t digunakan untuk menguji seberapa jauh mana pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual (parsial) dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018).

1. Hipotesis yang akan diuji :
 - a) $H_0 : \beta_i = 0$, artinya bahwa semua variabel independen secara parsial bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
 - b) $H_a : \beta_i \neq 0$, artinya bahwa semua variabel independen secara parsial merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Tingkat Signifikan
 Dalam penelitian ini menggunakan standard $\alpha = 5\%$ (0,05)
3. Kriteria pengambilan keputusan :
 - a) Jika signifikansi $< 5\%$ (0,05) dan arah koefisien β sesuai dengan arah hipotesis, maka H_0 ditolak, H_a diterima.
 - b) Jika signifikansi $> 5\%$ (0,05), maka H_0 diterima, H_a ditolak.

BAB IV

KAJIAN PUSTAKA

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Distribusi Penyebaran Kuesioner

Penelitian ini menggunakan populasi beberapa perusahaan di Kota Semarang dan Pekalongan. Riset ini mempunyai tujuan dalam menganalisis pengaruh intensitas moral, komitmen profesional, tingkat keseriusan kecurangan, dan *Reward* terhadap niat melakukan *Whistleblowing* pada perusahaan dibidang transportasi di daerah Semarang dan Pekalongan, 3 perusahaan di Semarang (PT Arjuna Mandiri Sentosa berjumlah 20 orang, PO New Anugrah 99 Trans berjumlah 23 orang, Padang Aran Group Semarang 20 orang) dan 1 perusahaan di Pekalongan (PT Stwo Trans Pariwisata berjumlah 23 orang). Data yang digunakan dalam riset ini adalah data primer berupa tanggapan terhadap kuesioner yang disebarakan kepada responden antara lain admin dan karyawan perusahaan. Dengan menggunakan Teknik sampling jenuh, jumlah sample dalam penelitian ini adalah responden, Kuesioner disebarakan secara langsung ke lapangan (Field Survey). Berikut adalah distribusi sample penelitian :

Tabel 4. 1
Tabel Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebarakan	86
Kuesioner yang kembali	86
Kuesioner tidak sah	0
Response rate	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dari kuesioner yang disebarakan diterima kembali. Dan kuesioner yang diterima kembali tidak ada kuesioner yang tidak sah sehingga jumlah kuesioner yang diolah berjumlah 86.

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam riset ini dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jabatan. Berikut karakteristik responden:

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki – laki	78	90,7%
Perempuan	8	9,3%
Total	86	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2023

Dari table diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan total 90,7%. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 4 perusahaan dalam riset ini, yang mendominasi adalah karyawan laki-laki yang berkedudukan sebagai admin dan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan daripada karyawan perempuan, karena laki-laki termasuk pesaing yang giat sedangkan perempuan memiliki orientasi keberhasilan yang tinggi (Santrock John W.,2008).

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase	Klasifikasi
Usia 16-25	12	14,%	Masa dewasa awal
Usia 26-35	26	30,2%	Masa dewasa akhir

Usia 36-45	30	34,9%	Masa lansia awal
Usia 46-55	18	20,9%	Masa lansia akhir
Total	86	100%	

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam riser ini karakteristik usia yang dipakai ada 4 kelompok yaitu : usia 16-25, 26-35, 36-45, dan 46-55. Usia 16-25 tahun pada masa dewasa awal memiliki presentase 14%. Hal ini cenderung lebih kecil presentasinya dibandingkan pada masa dewasa akhir usia 26-35 tahun dengan perolehan sebesar 30,2% dan pada masa lansia akhir 46-55 tahun memiliki presentase sebesar 20,9%. Jumlah usia responden terbesar adalah 36-45 tahun yaitu sebanyak 34,9% menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan perusahaan dalam riset ini didominasi oleh usia lansia awal yang dianggap profitable.

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SD	6	7%
SMP	14	16,2%
SMA	54	62,8%
D3	0	0%
S1	12	14%
Total	86	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah,2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karakteristik tingkat Pendidikan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 5 tingkatan yaitu : SD, SMP, SMA, D3, dan S1. Tingkat Pendidikan SD dalam riset ini memperoleh presentase sebesar 7% dan pada tingkatan SMP memperoleh presentase sebesar 16,2%. Tingkat Pendidikan SMA memperoleh presentase terbesar yaitu sebesar

62,8%. Tingkat Pendidikan D3 tidak memperoleh presentase. Pada tingkat Pendidikan S1 memperoleh presentase sebesar 14%. Dalam riset ini, responden dengan Pendidikan terakhir SMA memiliki jumlah frekuensi terbanyak dibandingkan dengan jenjang Pendidikan lainnya, yaitu 62,8%. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan perusahaan memiliki Pendidikan yang tinggi.

Tabel 4. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Presentase
Admin	15	17,4%
Driver	35	42,9%
Co Driver	36	40,7%
Total	86	100%

Sumber : Data telah diolah peneliti, 2023

Dari tabel diatas dilihat bahwa responden dalam penelitian ini adalah Admin dan Karyawan perusahaan masing masing memiliki frekuensi 17,4% admin , 42,9% Driver dan 40,7% Co Driver dengan total 86 responden.

4.2 Deskripsi Variabel

4.2.1 Intensitas Moral

Intensitas moral merupakan 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 perilaku dari seorang individu.

Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel

INTENSITAS MORAL	Skala Tanggapan					Skor Indeks
	1	2	3	4	5	
X1.1			9	108	280	4.62
X1.2			9	108	280	4.62
X1.3				80	330	4.77
X1.4			12	80	310	4.67
X1.5			9	108	280	4.62

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai indikator tertinggi ada di indikator “Saya akan menjadi *whistleblower* karena adanya perlindungan sebagaimana ditentukan oleh undang-undang dan peraturan.” Menghasilkan rata-rata sebesar 4,77. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang bersedia menjadi *whistleblower* jika ada yang memberikan perlindungan sesuai aturan yang berlaku. Namun pada indikator lain memiliki nilai yang terendah yaitu pada 3 indikator pertama (X1.1), kedua (X1.2) dan kelima (X1.5) dengan rata-rata 4,62 yang menunjukkan bahwa dampak menjadi *whistleblower* merupakan suatu hal yang sangat penting bagi kelangsungan perusahaan.

4.2.2 Komitmen Profesional

Komitmen profesional merupakan sebagai suatu rasa kecintaan yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaan, mencakup sesuatu tindakan yang dapat dipertanggung jawabkan, sesuatu yang dapat dipercaya, dan dapat diterima mengenai tujuan dan nilai-nilai yang terdapat pada suatu profesi yang dijalani.

Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel

KOMITMEN PROFESIONAL	Skala Tanggapan					Skor Indeks
	1	2	3	4	5	
X2.1				108	295	4.69
X2.2			27	68	300	4.28
X2.3				120	280	4.65
X2.4				108	295	4.69

X2.5			9	104	285	4.52
------	--	--	---	-----	-----	------

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai indikator tertinggi ada di indikator pertama (X2.1) dan keempat (X2.4). Hal ini menunjukkan bahwa pengabdian suatu karyawan atau pegawai bermanfaat bagi perusahaan dengan memikirkan akibat yang terjadi untuk keberlangsungan perusahaan. Namun pada indikator lain memiliki nilai yang terendah yaitu “Saya berkumpul dan berpartisipasi dalam setiap pertemuan atau rapat untuk mendapatkan pengetahuan mengenai profesi yang lebih luas.” Menghasilkan rata-rata sebesar 4,28 yang menunjukkan bahwa hasil tersebut masih tergolong tinggi walaupun menjadi indikator dengan nilai terendah.

4.2.3 Tingkat Keseriusan Kecurangan

Tingkat keseriusan kecurangan dapat diartikan sebagai seberapa besar konsekuensi yang berkaitan dengan jumlah kerugian atau keuntungan yang dapat diterima oleh penerima manfaat dari suatu perilaku moral yang dipertanyakan.

Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel

TINGKAT KESERiusAN KECURANGAN	Skala Tanggapan					Skor Indeks
	1	2	3	4	5	
X3.1				124	275	4.64
X3.2				108	295	4.69
X3.3				108	295	4.69
X3.4		14	18	80	265	4.38
X3.5			39	80	265	4.47

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai indikator tertinggi ada di indikator kedua (X3.2) dan ketiga (X3.3). Hal ini menunjukkan bahwa nominal

dalam suatu kecurangan sangat berpengaruh terhadap niat seseorang melakukan *Whistleblowing*. Namun pada indikator lain memiliki nilai yang terendah yaitu “Saya tidak akan melaporkan rekan kerja saya yang melakukan pencurian aset perusahaan, karena jumlahnya tidak material.” Menghasilkan rata-rata sebesar 4,38 menunjukkan bahwa hasil tersebut masih tergolong tinggi walaupun menjadi indikator dengan nilai terendah.

4.2.4 Reward

Reward merupakan tanggapan terhadap suatu tingkah laku yang dapat peningkatan kemungkinan terulang kembalinya tingkah laku tersebut. Pemberian *Reward* kepada seseorang dapat membantu dalam mengungkapkan kecurangan yang terjadi dalam sebuah organisasi.

Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel

REWARD	Skala Tanggapan					Skor Indeks
	1	2	3	4	5	
X4.1				116	285	4.66
X4.2				104	300	4.70
X4.3				88	320	4.74
X4.4				104	300	4.70
X4.5			39	44	310	4.57

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai indikator tertinggi ada di indikator “Saya akan melakukan tindakan *Whistleblowing* (pengungkap kecurangan) apabila saya mendapat intensif dari tindakan tersebut” menghasilkan rata-rata sebesar 4,74. Hal ini menunjukkan bahwa intensif menjadi sebab seseorang melakukan *whistleblowing*. Namun pada indikator lain memiliki nilai yang terendah yaitu “Pemberian *Reward* kepada pegawai terbaik membuat saya

termotivasi bekerja lebih giat lagi serta lebih waspada dan teliti terhadap suatu Tindakan yang diduga merugikan perusahaan” menghasilkan rata-rata 4,57 menunjukkan bahwa hasil tersebut masih tergolong tinggi walaupun menjadi indikator dengan nilai terendah.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif pada penelitian ini akan menjelaskan deskripsi mengenai data para responden dalam menanggapi beberapa pernyataan yang ada pada kuesioner. Berikut hasil statistik deskriptif variabel.

Tabel 4. 10
Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
INTENSITAS MORAL	86	20.00	25.00	23.2326	1.67103
KOMITMEN PROFESSIONAL	86	20.00	25.00	23.2326	1.67103
TINGKAT KESERIOUSAN KECURANGAN	86	17.00	25.00	22.9186	1.97165
REWARD	86	19.00	25.00	23.7209	1.64961
NIAT WHISTLEBLOWING	86	20.00	25.00	23.1395	1.71610
Valid N (listwise)	86				

Sumber : Data telah diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.7, peneliti dapat mendeskripsikan variabel pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Jumlah pengukuran variabel intensitas moral (N) sebanyak 86 data. Intensitas moral memiliki nilai maksimum 25, nilai minimum 20, dan mean 23,23. Nilai

standar deviasi 1,671 yang lebih kecil dibanding nilai mean yang artinya penyebaran data baik atau penyimpangan rendah.

2. Jumlah pengukuran variabel Komitmen Profesional (N) sebanyak 86 data. Komitmen Profesional memiliki nilai maksimum 25, nilai minimum 20, dan mean 23,23. Nilai standar deviasi 1,671 yang lebih kecil dibanding nilai mean yang artinya penyebaran data baik atau penyimpangan rendah.
3. Jumlah pengukuran variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan (N) sebanyak 86 data. Tingkat Keseriusan Kecurangan memiliki nilai maksimum 25, nilai minimum 17, dan mean 22,91. Nilai standar deviasi 1,197 yang lebih kecil dibanding nilai mean yang artinya penyebaran data baik atau penyimpangan rendah.
4. Jumlah pengukuran variabel *Reward* (N) sebanyak 86 data. *Reward* memiliki nilai maksimum 25, nilai minimum 19, dan mean 23,72. Nilai standar deviasi 1,649 yang lebih kecil dibanding nilai mean yang artinya penyebaran data baik atau penyimpangan rendah.
5. Jumlah pengukuran variabel Niat Melakukan *Whistleblowing* (N) sebanyak 86 data. Niat Melakukan *Whistleblowing* memiliki nilai maksimum 25, nilai minimum 20, dan mean 23,13. Nilai standar deviasi 1,716 yang lebih kecil dibanding nilai mean yang artinya penyebaran data baik atau penyimpangan rendah.

4.3.2 Hasil Uji Kualitas Data

4.3.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menyatakan bahwa pernyataan yang ada pada kuesioner mendeskripsikan seluruh variabel (Intensitas Moral(X1), Komitmen Profesional(X2), Tingkat Keseriusan Kecurangan(X3), Reward(X4), dan Niat Melakukan *Whistleblowing*(Y)) dimana keputusan diambil untuk menyatakan data valid atau tidak berdasarkan nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$. Berikut hasil uji validitas data pada penelitian ini:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rTabel	rhitung	Keterangan	
x1	INTENSITAS MORAL	0.212	1	.470	Valid
			2	.552	Valid
			3	.868	Valid
			4	.544	Valid
			5	.692	Valid
x2	KOMITMEN PROFESSIONAL	0.212	1	.650	Valid
			2	.564	Valid
			3	.661	Valid
			4	.713	Valid
			5	.627	Valid
x3	TINGKAT KESERiusAN KECURANGAN	0.212	1	.638	Valid
			2	.726	Valid
			3	.555	Valid
			4	.706	Valid
			5	.679	Valid
x4	REWARD	0.212	1	.633	Valid
			2	.729	Valid
			3	.770	Valid
			4	.629	Valid
			5	.778	Valid
Y	NIAT WHISTLEBLOWING	0.212	1	.574	Valid
			2	.597	Valid

3	.659	Valid
4	.701	Valid
5	.687	Valid

Sumber : Data telah diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas, dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel independen (Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan, *Reward*) dan variabel dependen (Niat Melakukan *Whistleblowing*) memiliki nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ atau seluruh hasil $r_{Hitung} > 0,212$. Hal tersebut dapat diartikan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid dan mampu mendeskripsikan seluruh variabel.

4.3.2.2 Hasil Uji Realibilitas

Uji Realibilitas bertujuan untuk menunjukkan konsistensi alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dan jika pengukuran diulang maka hasilnya akan tetap konsisten. Data dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$. Berikut hasil uji reliabilitas yang dapat diketahui di tabel 4.13.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpa	Keterangan
INTENSITAS MORAL	.606	Reliabel
KOMITMEN PROFESSIONAL	.619	Reliabel
TINGKAT KESERIOUSAN KECURANGAN	.655	Reliabel
<i>REWARD</i>	.746	Reliabel
NIAT <i>WHISTLEBLOWING</i>	.625	Reliabel

Sumber : Data telah diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji Reliabilitas, dapat dilihat nilai cornbach's Alpha masing-masing variabel dimana variabel Intensitas Moral(X1) memperoleh nilai

0,606, Komitmen Profesional(X2) mendapatkan nilai 0,619, Tingkat Keseriusan Kecurangan(X3) dengan nilai 0,655 , *Reward* memperoleh nilai 0,746, dan Niat Melakukan *Whistleblowing*(Y) mendapatkan nilai 0,625. Hal tersebut telah menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach's alpha > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini reliabel atau konsisten.

4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh model regresi yang tepat dan dapat menghasilkan rumus perhitungan yang akurat, maka harus memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

4.3.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual pada model regresi memiliki distribusi normal atau tidak normal. Untuk menguji normalitas data menggunakan Uji K-S (Kolmogorov-Smirnov) dimana dasar pengambilan keputusan menggunakan tingkat signifikansi dari nilai residual > 0,05 dan sebaliknya jika signifikansi < 0,05 maka Data tidak berdistribusi normal. Hal tersebut dapat kita lihat dalam tabel hasil uji normalitas berikut.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.91186137

Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.067
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.163 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data telah diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada penelitian ini menghasilkan asymp. Signifikansi sebesar 163 setelah diuji menggunakan K-S(kolmogorov-smirnov) yang artinya lebih besar daripada 0,05 sehingga data dapat disimpulkan jika model regresi berdistribusi normal.

4.3.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk mengetahui jika model regresi yang akan digunakan mempunyai korelasi yang sempurna dengan variabel independen. Dalam pengambilan keputusan hasil uji multikolinieritas dapat melihat nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF) yang disajikan dibawah ini.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	INTENSITAS MORAL	.306	3.267
	KOMITMEN PROFESSIONAL	.359	2.784
	TINGKAT KESERIOUSAN KECURANGAN	.506	1.976
	REWARD	.632	1.583

a. Dependent Variable: NIAT WHISTLEBLOWING

Sumber : Data telah diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil uji Multikolinieritas, menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas atau variabel independen (Intensitas Moral(X1), Komitmen

Profesional(X2), Tingkat Keseriusan Kecurangan(X3), dan *Reward*(X4)) memperoleh nilai tolerance > 0,10(10% dan angka VIF dibawah 10. Hal ini menjelaskan bahwa model regresi bebas multikolinieritas.

4.3.3.3 Hasil Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah model persamaan regresi tidak terjadi kesamaan variance dengan nilai residual dari suatu penelitian dengan penelitian yang lain. Persamaan regresi yang baik adalah persamaan yang tidak mengandung adanya gejala heteroskedasitas maka Ketika diuji menggunakan pengujian glesjer menghasilkan nilai sig. lebih besar dari 0,05.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Heteroskedasitas

Variabel	Sig.
INTENSITAS MORAL	.974
KOMITMEN PROFESSIONAL	.639
TINGKAT KESERIUSSAN KECURANGAN	.808
REWARD	.744

Sumber : Data telah diolah peneliti, 2023

Pada tabel hasil uji heteroskedasitas diatas, dapat dilihat bahwa semua variabel bebas mendapatkan nilai sig. lebih besar dari 0,05. Hal tersebut telah menunjukkan model persamaan regresi pada penelitian ini bebas dari gejala heteroskedasitas.

4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel bebas(Intensitas Moral(X1), Komitmen Profesional(X2), Tingkat Keseriusan Kecurangan(X3), dan *Reward*(X4)) kepada variabel terikat (Niat Melakukan *Whistleblowing*). Hasil persamaan regresi linier berganda

didapatkan melalui pengolahan data dengan program SPSS yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 16
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.509	1.664	
	INTENSITAS MORAL	.314	.110	.305
	KOMITMEN PROFESSIONAL	.222	.101	.217
	TINGKAT KESERIOUSAN KECURANGAN	.275	.072	.316
	REWARD	.163	.077	.157

Pada tabel hasil analisis regresi linier berganda diatas dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 0,509 + 0,314X_1 + 0,222X_2 + 0,275X_3 + 0,163 X_4 + e$$

Keterangan:

X_1 = Intensitas Moral

X_2 = Komitmen Profesional

X_3 = Tingkat Keseriusan Kecurangan

X_4 = *Reward*

Dari model regresi yang diperoleh, maka dapat menjelaskan mengenai hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (constant) diperoleh sebesar 0,509 memiliki arti jika Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan, dan *Reward*

constant atau tidak ada penambahan ataupun pengurangan, maka Niat Melakukan *Whistleblowing* bernilai positif sebesar 0,509.

2. Nilai koefisien pada variabel Intensitas moral 0,314 (positif), yang artinya jika Intensitas Moral meningkat sedangkan variabel independen lainnya tetap, maka Niat Melakukan *Whistleblowing* akan meningkat sebesar 0,314.
3. Nilai koefisien pada variabel Komitmen Profesional mendapatkan nilai 0,222 memiliki arti bahwa jika ada peningkatan satuan dari variabel Komitmen Profesional dengan variabel bebas lainnya tetap, maka Niat Melakukan *Whistleblowing* akan meningkat positif sebesar 0,222.
4. Nilai koefisien pada variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan memperoleh nilai positif sebesar 0,275 yang berarti ketika ada peningkatan satuan dari Tingkat Keseriusan Kecurangan dan variabel independen lainnya tetap sehingga akan mempengaruhi Niat Melakukan *Whistleblowing* meningkat sebesar 0,275.
5. Nilai koefisien pada variabel *Reward* bernilai 0,163 yang artinya jika ada peningkatan *Reward* dengan variabel bebas tetap akan menyebabkan peningkatan pada Niat Melakukan *Whistleblowing* sebesar 0,163.

4.3.5 Uji Kelayakan Model

4.3.5.1 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) memiliki tujuan untuk mengukur apakah seluruh variabel bebas (Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan, dan *Reward*) pada model persamaan regresi dapat mempengaruhi variabel terikat (niat *Whistleblowing*) secara simultan atau bersama-sama. Kriteria dalam pengambilan keputusan pada penelitian ini dengan melihat nilai sig. dimana dapat

dikatakan berpengaruh jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan sebaliknya jika nilai sign. lebih dari 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Tabel 4. 17
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.649	4	44.912	51.472	.000 ^b
	Residual	70.677	81	.873		
	Total	250.326	85			

a. Dependent Variable: NIAT *WHISTLEBLOWING*

b. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, INTENSITAS MORAL

Hasil uji F pada tabel 4.17 menunjukkan Fhitung sebesar $51,472 > 2,480$ tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar $0,000 < 0,05$ yang mengartikan bahwa semua variabel bebas (Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan, dan *Reward*) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat (Niat Melakukan *Whistleblowing*).

4.3.5.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur dan mengetahui jika model regresi yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen atau variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi semakin mendekati angka satu maka akan semakin kuat model regresi dalam mendeskripsikan variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Berdasarkan pengolahan data dapat diperoleh hasil uji koefisien determinasi (R^2) dibawah ini.

Tabel 4. 18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.718	.704	.93411
a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, INTENSITAS MORAL				
b. Dependent Variable: NIAT <i>WHISTLEBLOWING</i>				

Pada hasil koefisien determinasi (R²) diatas memperoleh hasil R-Square sebesar 0,718 atau 71,8% sehingga dapat diketahui bahwa variabel Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan, dan *Reward* (variabel independen) secara signifikan mampu menjelaskan Niat Melakukan *Whistleblowing* (variabel dependen) sebesar 71,8% sedangkan sisanya 28,2% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini.

4.3.5.3 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji T) pada penelitian ini digunakan untuk mengukur dan mengetahui jika terdapat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah dengan melihat tingkat signifikansi masing-masing variabel independen. Dapat dikatakan berpengaruh secara parsial jika tingkat sig. lebih kecil dari 0,05 dan sebaliknya jika tingkat sig. lebih besar dari 0,05 maka secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh kepada variabel dependen.

Tabel 4. 19
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a					
Model		t	Sig.	Hasil	Keterangan
1	(Constant)	.306	.761	Positif signifikan	Hipotesis Diterima
	INTENSITAS MORAL	2.861	.005	Positif signifikan	Hipotesis Diterima

KOMITMEN PROFESSIONAL	2.199	.031	Positif signifikan	Hipotesis Diterima
TINGKAT KESERiusAN KECURANGAN	3.809	.000	Positif signifikan	Hipotesis Diterima
REWARD	2.112	.038	Positif signifikan	Hipotesis Diterima

Pada tabel 4.20 terdapat hasil pengolahan data dimana hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Intensitas Moral terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* berdasarkan pengolahan data diperoleh thitung $2,861 > 1,98861$ dengan tingkat sig. sebesar 0,005 yang berarti lebih kecil dibanding dengan tingkat sig. 0,05 sehingga secara parsial adanya pengaruh positif signifikan antara Intensitas Moral terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*. Maka H1 dapat dinyatakan “diterima”.
2. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* pada tabel 4.20 diperoleh thitung $2,199 > 1,98861$ dengan tingkat sig. 0,031 lebih kecil dari 0,05 maka secara parsial Komitmen Profesional berpengaruh positif signifikan terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* yang artinya bahwa H2 “diterima”.
3. Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* pada tabel hasil uji t diperoleh thitung $3,809 > 1,98861$ dan tingkat sig. $0,000 < 0,05$ sehingga secara parsial variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan berpengaruh positif signifikan terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*. Maka H3 pada penelitian ini “diterima”.
4. Pengaruh *Reward* terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.20 memperoleh thitung $2,112 > 1,98861$ dengan

tingkat sig. 0,038 lebih kecil daripada 0,05 sehingga dapat mengindikasikan jika *Reward* berpengaruh positif signifikansi terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*. Maka pada penelitian ini H4 “diterima

4.4 Pembahasan Penelitian

Berdasarkan data yang telah dilakukan pengujian terkait adanya pengaruh Intensitas Moral, Komitmen Professional, Tingkat Keseriusan Kecurangan, dan *Reward* terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* maka dapat dilakukan analisis dan pembahasan penelitian sebagai berikut.

4.4.1 Pengaruh Intensitas Moral Terhadap Niat *Whistleblowing*

Pengujian hipotesis intensitas moral terhadap niat melakukan *Whistleblowing* memiliki pengaruh positif terhadap niat melakukan *Whistleblowing* yang artinya membuktikan bahwa intensitas moral karyawan atau pegawai yang tinggi berpengaruh terhadap niat karyawan melakukan *Whistleblowing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan theory of planned behavior dimana intensitas moral dapat dikaitkan dengan konsep persepsi control perilaku dalam teori perilaku yang terencana. Persepsi kontrol perilaku merupakan keyakinan seseorang bahwa persepsi yang dimilikinya merupakan hasil dari kontrol dirinya sendiri mengenai persepsi perilaku tersebut untuk melakukan *Whistleblowing* (Jones, 1991).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Amrullah & Kaluge, 2019). Hariyani & Putra (2018); Zanaria (2016); Setiawati (2016) menyatakan bahwa semakin tinggi intensitas moral seseorang semakin peduli seseorang itu terhadap suatu yang terjadi di lingkungannya. Perusahaan yang

dijalankan dengan karyawan yang memiliki intensitas moral yang tinggi besar kemungkinan perusahaan tersebut akan berkembang dengan pesat sebab dasar utama sebuah perusahaan beridiri adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki moral tinggi.

4.4.2 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Niat *Whistleblowing*

Pengujian hipotesis komitmen profesional terhadap niat melakukan *Whistleblowing* memiliki pengaruh positif terhadap niat melakukan *Whistleblowing* yang artinya membuktikan bahwa komitmen profesional karyawan atau pegawai yang tinggi berpengaruh terhadap niat karyawan melakukan *Whistleblowing*.

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen profesional dapat dikaitkan dengan konsep persepsi control perilaku dalam teori perilaku yang terencana (theory of planned behavior). Persepsi kontrol perilaku merupakan keyakinan seseorang bahwa persepsi yang dimilikinya merupakan hasil dari kontrol dirinya sendiri yang membuat kesetiaan atau loyalitas terhadap perusahaan tersebut untuk melakukan *Whistleblowing* (Restuningdiah, 2009).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hariyani & Putra, 2018); (Zanaria, 2016); (Aditya Pandu Wicaksono, 2018) menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen profesional maka semakin tinggi pula mereka cenderung menganggap *Whistleblowing* menjadi hal yang penting serta kemungkinan mereka melakukan *Whistleblowing* pun semakin tinggi.

4.4.3 Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan Moral Terhadap Niat *Whistleblowing*

Pengujian hipotesis tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat melakukan *Whistleblowing* memiliki pengaruh positif terhadap niat melakukan *Whistleblowing* yang artinya membuktikan bahwa tingkat keseriusan kecurangan di dalam sebuah perusahaan menjadi salah satu penyebab karyawan atau pegawai memiliki niat yang tinggi untuk melakukan *Whistleblowing*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan dapat dikaitkan dengan konsep perilaku prososial mencakup setiap tindakan untuk membantu orang lain, terlepas dari motif dari si penolong tersebut (prosocial organizational behavior theory). Perilaku prososial bisa dimulai dari tindakan altruisme (menolong tanpa pamrih) sampai tindakan yang dimotivasi oleh pamrih atau kepentingan pribadi maupun kepentingan umum yang membuat seseorang melakukan *Whistleblowing* (Near & Miceli, 1985).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yunika & Andayani, 2018). (Yunika & Andayani, 2018); (Putra, 2018); (Lestari & Yaya, 2018) menyatakan semakin serius dampak atau risiko dari pelanggaran yang akan diterima oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula niat para pegawai untuk melakukan *Whistleblowing* kedua penelitian tersebut memiliki hasil yang berpengaruh terhadap niat melakukan *Whistleblowing*.

4.4.4 Pengaruh *Reward* Terhadap Niat *Whistleblowing*

Pengujian hipotesis *Reward* terhadap niat melakukan *Whistleblowing* memiliki pengaruh positif terhadap niat melakukan *Whistleblowing* yang artinya membuktikan bahwa *Reward* di dalam sebuah perusahaan menjadi salah satu penyebab karyawan atau pegawai memiliki niat yang tinggi untuk melakukan *Whistleblowing*.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Reward* dapat dikaitkan dengan konsep perilaku prososial mencakup setiap tindakan untuk membantu orang lain, terlepas dari motif dari si penolong tersebut (prosocial organizational behavior theory). Perilaku prososial bisa dimulai dari tindakan altruisme (menolong tanpa pamrih) sampai tindakan yang dimotivasi oleh pamrih atau kepentingan pribadi maupun kepentingan umum yang membuat seseorang melakukan *Whistleblowing* (Nugrohaningrum, 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yeohanatan Givani (2016); (Nugrohaningrum, 2018) ; (Mausimkora et al., 2020) pemberian *Reward* akan meningkatkan niat untuk melaporkan kecurangan (*Whistleblowing*) namun juga meningkatkan risiko adanya laporan palsu. *Reward* akan memotivasi karyawan untuk melaporkan kecurangan jika mengetahui ada rekannya maupun atasannya melakukan kecurangan untuk segera melaporkannya, dan juga bisa meminimalkan kecurangan yang terjadi pada organisasi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan, dan *Reward* Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* pada perusahaan berkembang yang bergerak dibidang transportasi adalah sebagai berikut :

Intensitas Moral berpengaruh positif signifikan terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* pada perusahaan berkembang yang bergerak dibidang transportasi, signifikannya dikarenakan semakin tinggi intensitas moral setiap karyawan atau pegawai semakin peduli seseorang itu terhadap sesuatu yang terjadi dilingkungan disekitarnya.

Komitmen Profesional berpengaruh positif signifikan terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* pada perusahaan berkembang yang bergerak dibidang transportasi, signifikannya dikarenakan semakin tinggi komitmen profesional maka semakin tinggi pula mereka cenderung menganggap *Whistleblowing* menjadi hal yang penting serta kemungkinan mereka melakukan *Whistleblowing* pun semakin tinggi.

Tingkat Keseriusan Kecurangan berpengaruh positif signifikan terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* pada perusahaan berkembang yang bergerak dibidang transportasi, signifikannya dikarenakan seberapa serius dampak atau

resiko tingkat kecurangan terjadi semakin tinggi niat karyawan atau pegawai melakukan *Whistleblowing*.

Reward berpengaruh positif signifikan terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* pada perusahaan berkembang yang bergerak dibidang transportasi, signifikannya dikarenakan *Reward* atau hadiah yang diterima oleh pegawai atau karyawan akan memotivasi mereka untuk melakukan *Whistleblowing*.

5.2 Implikasi

Berikut merupakan hasil analisis pembahasan dan kesimpulan maka implikasi yang didapatkan dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan saran bagi pihak yang memiliki korelasi dengan hasil penelitian yaitu:

1. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk melakukan *Whistleblowing* dan berguna dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam pengembangan pada ilmu akuntansi mengenai audit khusus.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan bagi pihak manajemen maupun pemilik sebagai bahan pertimbangan serta dapat memberikan informasi terjadinya sebuah kecurangan dalam perusahaan yang dipimpin, serta sebagai pendorong dan memotivasi demi mengurangi tingkat pelanggaran atau kecurangan yang ada di badan usaha, ataupun sebuah perusahaan.
3. Bagi pemerintahan, penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan saran dan masukan kepada pemerintah untuk membuat suatu system pelaporan kecurangan atau oknum yang sering terjadi dimasyarakat.

4. Bagi publik dan masyarakat, memberikan publik dan masyarakat edukasi terkait sesuatu oknum atau kejadian yang terjadi dilingkungan sekitar untuk melaporakan kepada pihak pihak yang berkewajiban mengatasi oknum atau kejadian tersebut.

5.3 Keterbatasan

Berikut merupakan beberapa keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian :

1. Keterbatasan referensi penelitian terdahulu pada variabel x4 yaitu *Reward* sehingga kesulitan menyusun research gap.
2. Akuntansi yang terdapat pada skripsi ini yaitu di bagian akuntansi perilaku, seorang akuntan sebagai bagian dari tugasnya untuk mengawasi serta melaporkan segala bentuk kecurangan kepada perusahaan untuk mencari solusi dan penyelesaian atas pelaporan pelanggaran internal serta meningkatkan dan mempertahankan kesesuaian perilaku etis karyawan. Kemudian juga diperkuat dengan bidang audit forensik, whistleblowing sangat penting untuk mempermudah mendeteksi terjadinya pelanggaran di Perusahaan. Namun pada skripsi ini objek (Admin, Driver, Co Driver) data dan sample yang dipakai mengarah ke ranah manajemen dan kurang kuatnya objek jika dipakai untuk bidang akuntansi.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan adanya penemuan keterbatasan pada penelitian ini maka diharapkan akan ada banyak peneliti yang memperbarui penelitian. Maka dari itu berikut adalah bentuk saran yang dapat diambil untuk penelitian mendatang :

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah banyak penelitian terkait variabel x4 yaitu *Reward*
2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk tidak menggunakan objek data atau sample yang sama sebab kurang kuatnya kaitan antara objek yaitu (Admin, Driver, Co Driver) dengan kajian akuntansi



DAFTAR PUSTAKA

- ACFE Indonesia. (2020). Survei Fraud Indonesia 2019. *Indonesia Chapter #111*, 53(9), 1–76. <https://acfe-indonesia.or.id/survei-fraud-indonesia/>
- Aditya Pandu Wicaksono, D. U. B. E. S. (2018). Whistle-blowing Intention: The Effects of Moral Intensity, Organizational and Professional Commitment. *Jurnal Akuntansi*, 22(3), 354. <https://doi.org/10.24912/ja.v22i3.393>
- Ajzen, I. (1991). *Theory of Planned Behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes. Vol. 50*, 179–211.
- Alberts, B. J., Lewis, J. R., Roberts, & Walter. (2008). *Molecular Biology of The Cell*. Garland Publishing.
- Albrecht, W. steve, & Dkk. (2012). *Iconic Fraud Triangle Endures*. Cengage Learning.
- Amrullah, M. M., & Kaluge, D. (2019). Implementasi Theory of Planned Behavior dalam Mendeteksi Whistle-Blowing Intentions di Sektor Publik. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 8(1), 1–25.
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(4), 1633–1649. <https://doi.org/10.24036/jea.v1i4.167>
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). *Prosocial Organizational Behaviours Academy of Management Review. Vol. 11*, 710–725.
- Dani Prabowo. (2019). *Whistle Blowing System, Cara Waskita Pulih dari Keterpurukan*. Kompas.Com.
- Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1985). Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective. *The Academy of Management Review*, 823–836.
- Eisenberg, N., & Mussen, P. H. (1989). *The roots of prosocial behavior in children*. Cambridge University Press.
- Farooqi, S., Abid, G., & Ahmed, A. (2017). How bad it is to be good: Impact of organizational ethical culture on whistleblowing (the ethical partners). *Arab Economic and Business Journal*, 12(2), 69–80. <https://doi.org/10.1016/j.aebj.2017.06.001>
- Firmansyah. (2018). *Pemprov Bengkulu Luncurkan Sistem Pengaduan Korupsi Online*. Kompas.Com. <https://regional.kompas.com/read/2018/10/29/20053401/pemprov-bengkulu-luncurkan-sistem-pengaduan-korupsi-online>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.

Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hariyani, E., & Putra, A. A. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, Personal Cost Terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Bisnis*, 11(2), 17–26.
- Indriantoro, Nur, & Supomo, B. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen* (Edisi 1). BPFE.
- Iskandar, A., & Saragih, R. (2018). Pengaruh Sikap Ke Arah Perilaku, Norma Subjektif, Dan Persepsi Kontrol Atas Perilaku Terhadap Niat Dan Perilaku Whistleblowing Cpn. *Jurnal Tata Kelola Dan Akuntabilitas Keuangan Negara*, 63–84. <https://doi.org/10.28986/jtaken.v4i1.142>
- Jeon, S. H. (2017). Where to report wrongdoings? Exploring the determinants of internal versus external whistleblowing. *International Review of Public Administration*, 22(2), 153–171. <https://doi.org/10.1080/12294659.2017.1315235>
- Jones, T. M. (1991). *Ethical Decision Making by Individuals in Organizations : An Issue-Contingent Model* Author (s): Thomas M . Jones Source : *The Academy of Management Review* , Apr ., 1991 , Vol . 16 , No . 2 (Apr ., 1991), Published by : *Academy of Management Stable URL*. 16(2), 366–395.
- Kamil, I. (2022). *ICW: Ada 553 Penindakan Kasus Korupsi 2021, Potensi Kerugian Negara Rp 29,4 Triliun*. Kompas.Com. <https://nasional.kompas.com/read/2022/04/18/12231061/icw-ada-553-penindakan-kasus-korupsi-2021-potensi-kerugian-negara-rp-294>
- Katarina Siena Meme Ema Langoday. (2021). *Pengaruh Whistleblowing system dan Perilaku Etis Terhadap Pencegahan Fraud*. 127.
- Laluhu, S. (2020). *Bandung, Whistleblower Kasus Hambalang Tetap Divonis 5,5 Tahun*. Sindonews.Com.
- Lestari, R., & Yaya, R. (2018). Islamic Business and Economic Ethic. *Jurnal Akuntansi*.
- Luthans, fred. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Sepu). PT. Andi.
- Mausimkora, W. M., Anakotta, F., Si, M., Usmany, P., & Si, M. (2020). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pns Dalam Melakukan Tindakan Whistle Blowing Pada Pemerintah Kabupaten Maluku Barat Daya. *Kupna Jurnal; Kumpulan Artikel Akuntansi*, 1(November), 11–21.
- Mulfag, F. C. P., & Serly, V. (2019). Pengaruh Faktor Individual dan Situasional Terhadap Niat Whistleblowing (Studi Empiris Pada Pegawai Negeri Sipil Tidak Berjabatan Di Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(2 Seri B), 694–709.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational Dessidence: The Case of

Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, Vol.4.

- Nugrohaningrum, D. (2018). *SKRIPSI Oleh : Nama : Desi Nugrohaningrum FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA.*
- Nur, S. W. (2019). Pengaruh Profesionalisme Dan Intensitas Moral Auditor Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Pada Kantor Akuntan Publik Makassar. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 16(1), 39–54. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v16i1.4828>
- Oka, N. K. D. (2019). Whistleblowing. *Carbohydrate Polymers*, 6(1), 5–10.
- Park, H., & J. Blenkinsopp. (2009). Whistle-blowing as Planned Behaviour – A Survey of South Korean Police Officer. *Journal of Business Ethics*, 545–556.
- 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>
- Putra, Y. P. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Komitmen Profesi dan Intesitas Moral Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing.* 1–81.
- Setiawati, L. P. (2016). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral Dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi*, 17(1), 257–282.
- Staub, E. (1978). *Positive Social Behavior and Morality: social and personal Influences.* Academy Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* CV Alfabeta.
- Supriadi, I. (2020). *Metode Riset Akuntansi.* CV Budi Utama.
- Sweeney, S. (2008). *101 Ways to Promote Your Tourism Bussiness Web Site* (M. Press (ed.)).
- Wahyuningsih, W. (2016). Pengaruh Pemberian Reward, Komitmen Organisasi, Gender, dan Masa Kerja terhadap Whistleblowing (Studi Empiris pada Kamtor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatra Barat). *JOM Fekon*, 4(1), 1–22.
- Wibisono, L. (2022). *Semarang Jadi Kota Besar Dengan Pemulihan Ekonomi Tercepat.* Halosemarang.Id. <https://halosemarang.id/semarang-jadi-kota-besar-dengan-pemulihan-ekonomi-tercepat>
- Wulandari, Y., & Sumaryanto, S. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik, Studi Kasus Pada Universitas Di Yogyakarta. *Jurnal REKSA: Rekayasa Keuangan, Syariah Dan Audit*, 4(2), 213. <https://doi.org/10.12928/j.reksa.v4i2.162>

Yunika, N. E., & Andayani, W. (2018). Faktor Individual dan Situasional Sebagai Prediktor Niat Individu Untuk Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 6(2).

Zanaria, Y. (2016). Pengaruh Profesionalisme Audit, Intensitas Moral Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada Kap Di Indonesia). *Akuisisi: Jurnal Akuntansi*, 12(1), 105–116.
<https://doi.org/10.24127/akuisisi.v12i1.95>

