



Jenis Artikel: Artikel Penelitian

Analisis Faktor yang Memengaruhi Niat Tindakan *Whistleblowing* Pada Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Rifka Dwi Apriliani* dan Arief Rahman



AFILIASI:

Program Studi Magister Akuntansi,
Fakultas Bisnis dan Ekonomika,
Universitas Islam Indonesia,
Daerah Istimewa Yogyakarta,
Indonesia

*KORESPONDENSI:

rifkaapriliani14@gmail.com

DOI: 10.18196/rabin.v8i3.23517

SITASI:

Apriliani, R. D., & Rahman, A. (2024). Analisis Faktor yang Memengaruhi Niat Tindakan *Whistleblowing* Pada Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 8(3), 414-437.

PROSES ARTIKEL

Diterima:

05 Agu 2024

Reviu:

29 Sep 2024

Revisi:

12 Okt 2024

Diterbitkan:

30 Nov 2022



Abstrak

Latar Belakang: Seiring berkembangnya teknologi dan zaman, kecurangan (*fraud*) merupakan masalah yang bersifat global, organisasi pada setiap wilayah di dunia memiliki potensi terjadinya kecurangan. Pemerintah memiliki tugas dan tanggungjawab memberikan pelayanan kepada masyarakat, terutama berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan guna tercapainya kesejahteraan masyarakat. Akan tetapi belum semua aparat atau pegawai pemerintahan yang menyadari akan pentingnya tugas dan tanggungjawab tersebut. Hal ini diperkuat dengan adanya 53 kasus penyelewengan dana bansos *Covid-19* di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebagai penanggulangannya, Pemerintah memfasilitasi sistem *whistleblowing* disertai dengan undang-undang yang menjamin keamanan *whistleblower*, akan tetapi hal tersebut tidak menjamin seluruh pihak bersedia melakukan pelaporan.

Tujuan: Tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis faktor yang memengaruhi niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* pada Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Metode Penelitian: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner secara offline. Objek penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada pada Dinas Induk Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sumber data dengan menggunakan kuisioner yang diberikan secara *offline*. Alat analisis yang digunakan yaitu SmartPLS 4.0.

Hasil Penelitian: Sikap, *personal cost of reporting*, komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, dan religiusitas berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Keaslian/Kebaruan Penelitian: Penelitian ini fokus ke Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang menjadi salah satu fasilitator masyarakat dalam lingkup pemerintahan. Dengan menggunakan variabel komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, dan menambahkan variabel sikap, *personal cost of reporting*, dan religiusitas. Serta mengklasifikasikan variabel ke dalam unsur-unsur *Theory of Planned Behaviour* (TPB).

Kata kunci: Keseriusan Kecurangan; Komitmen Organisasi; Niat Tindakan *Whistleblowing*; *Personal Cost of Reporting*; Religiusitas; Sikap

Pendahuluan

Berdasarkan laporan ACFE (2019) menunjukkan proporsi Korupsi dengan jumlah persentase tertinggi yaitu 64,4%. Diikuti Penyalahgunaan Aset atau Kekayaan Negara dan Perusahaan 28,9% dan kecurangan laporan Keuangan dengan persentase 6,7%. Terdapat 2.110 kasus kecurangan dari 133 negara yang menyebabkan kerugian total lebih dari \$3.6milyar.

Survei memberikan hasil bahwa diperkirakan organisasi kehilangan 5% dari pendapatan yang disebabkan oleh kecurangan setiap tahunnya.

Hasil survei, pemerintah dan administrasi merupakan industri yang memiliki tingkat kasus kecurangan tertinggi urutan kedua di dunia (ACFE, 2019), tercatat memiliki 198 kasus kecurangan dengan korupsi yang menduduki persentase tertinggi sebesar 57% (ACFE, 2022). Kecurangan pada wilayah Asia-Pasifik, Indonesia menduduki urutan keempat dari 18 negara, sebanyak 23 kasus yang terjadi di Indonesia dari total 194 kasus. Hal ini diperkuat dengan adanya kasus yang terjadi di pemerintah yaitu salah satunya Dinas Sosial. Dinas Sosial adalah instansi pemerintah yang mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial masyarakat. Terjadinya kasus korupsi bantuan sosial (bansos) beras yang berlanjut ke penggeledahan pada Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sosial, dan penetapan sejumlah tersangka kasus korupsi oleh KPK, merupakan salah satu wujud bahwa belum semua aparat atau pegawai menyadari pentingnya pelayanan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab (Rastika, 2023).

Pemerintah memiliki tugas dan tanggungjawab memberikan pelayanan kepada masyarakat, terutama berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan guna tercapainya kesejahteraan masyarakat. Akan tetapi belum semua aparat atau pegawai pemerintah yang menyadari akan pentingnya tugas dan tanggungjawab tersebut. Hal ini diperkuat dengan adanya 53 kasus penyelewengan dana bansos COVID-19 di Daerah Istimewa Yogyakarta (Pandangan Jogja Com, 2020).

Whistleblowing System merupakan suatu sistem yang diharapkan dapat diterapkan oleh pihak internal dalam rangka upaya mencegah dan melaporkan adanya indikasi ataupun tindakan kecurangan yang telah terjadi dalam internal instansi, baik berkaitan dengan pelanggaran, penyimpangan, penyalahgunaan wewenang jabatan, hingga adanya hambatan pelayanan yang diterima oleh Masyarakat (Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM, 2024). Melalui pemanfaatan fasilitas *whistleblowing system* ini, pihak internal instansi baik ASN atau non ASN diharapkan dapat ikut membantu dalam upaya pencegahan dan pelaporan terhadap tindakan penyimpangan yang terjadi ataupun yang diduga terjadi dalam instansi (Verdahayu, 2022).

Whistleblowing merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk digunakan dalam melakukan pendeteksian atau temuan awal kecurangan. Berdasarkan survei yang dilakukan ACFE (2019) menunjukkan bahwa *whistleblowing* sangat berperan penting dalam deteksi atau temuan awal kecurangan. Hal ini dapat dilihat dari hasil survei yang menunjukkan bahwa *whistleblowing* menduduki urutan pertama sebanyak 38,9%, kemudian audit internal sebanyak 23,4%, dan yang ketiga audit eksternal sebanyak 9,6% dalam memberikan kontribusi terungkapnya kecurangan di Indonesia. Selain itu, hasil kecurangan menunjukkan bahwa *whistleblowing* tertinggi dilakukan oleh karyawan organisasi atau perusahaan dengan persentase 50,2%.

Mengingat besarnya risiko seseorang menjadi *whistleblower* atau pelapor, maka terdapat regulasi yang mengatur tentang perlindungan keamanan bagi *whistleblower*, diantaranya yaitu Undang Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2014 yang mengatur Tentang

Perubahan Atas Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi Dan Korban (UU RI No 31, 2014). Serta Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 04 Tahun 2011 yang mengatur Tentang Perlakuan Bagi Pelapor Tindak Pidana (*Whistleblower*) dan Bagi Saksi Pelaku Yang Bekerjasama (*Justice Collaborators*) Di Dalam Perkara Tindak Pidana Tertentu (Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2011).

Akan tetapi dengan adanya regulasi peraturan perundang-undangan dan surat edaran yang memberikan keamanan bagi *whistleblower* tersebut, belum tentu memberikan dorongan kepada karyawan atau pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini diperkuat adanya survei *Institute of Business Ethic (IBE)* (2018) memberikan hasil 43% responden sebenarnya telah menyadari akan adanya pelanggaran di tempat bekerja, akan tetapi tidak angkat bicara atau menyampaikan kekhawatiran yang dialami. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa masih terdapat potensi pengabaian oleh pegawai atau karyawan ketika mengetahui adanya tindakan pelanggaran di lingkungan kerja.

Niat seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing* dapat dihubungkan dengan *Theory of Planned Behavior* (TPB). Menurut Ajzen (1991) yang mengemukakan bahwa dalam TPB ini menggabungkan beberapa konsep dalam ilmu sosial dan perilaku, dan mendefinisikan konsep ini dengan cara yang memungkinkan prediksi dan pemahaman perilaku dalam konteks tertentu, terdapat tiga faktor yang dapat memengaruhi perilaku manusia, diantaranya yaitu : sikap terhadap perilaku (*attitude towards behaviour*), norma subjektif (*subjective norm*) sehubungan dengan perilaku, dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) yang dirasakan atas perilaku tersebut. Faktor tersebut telah digunakan beberapa ahli untuk memprediksi niat perilaku dengan memiliki tingkat akurasi yang tinggi.

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

Penelitian mengenai *whistleblowing* sudah dilaksanakan, akan tetapi pada Dinas Sosial masih minim dilakukan penelitian. Berdasarkan hal tersebut, penulis merasa bahwa perlu dilakukan penelitian untuk menguji faktor-faktor yang memengaruhi niat tindakan *whistleblowing*. Hal ini disebabkan karena Dinas Sosial merupakan suatu instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok, dan masyarakat. Selain itu Dinas sosial memiliki tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan salah satunya tugas pembantuan di bidang sosial dengan melakukan upaya bantuan dan pengoptimalan bantuan untuk fakir miskin, melakukan usaha dalam rangka meningkatkan pemberdayaan keluarga fakir miskin, serta mendekatkan fakir miskin ke potensi sumber bantuan (Indonesia Publisher, 2023). Tetapi terdapat berbagai macam kasus pada Dinas sosial yang berkaitan dengan dana atau anggaran yang seharusnya disalurkan (Pandangan Jogja Com, 2020). Selain itu pada Daerah Istimewa Yogyakarta telah menyediakan *whistleblowing system* yang memfasilitasi untuk pihak internal yang akan melaporkan adanya indikasi atau kecurangan yang telah terjadi pada instansi pemerintahan, salah satunya yaitu Dinas sosial (Inspektorat DIY, 2024).

Untuk memaksimalkan upaya yang telah disediakan oleh pemerintah dalam rangka mencegah dan mendeteksi adanya tindak penyelewengan, maka perlu dioptimalkan penggunaan fasilitas *whistleblowing system* yang telah disediakan. Dengan fasilitas yang telah disediakan, seharusnya dapat menjadi salah satu cara yang efektif dan efisien dalam penanggulangan tindak kecurangan (Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM, 2024). Hal ini akan menjadi maksimal jika didukung oleh pegawai yang dapat menjadi *whistleblower*. Akan tetapi untuk menjadi *whistleblower* bukan hal yang mudah, ada banyak hal yang harus dipertimbangkan oleh pegawai sebagai calon *whistleblower*. Sehingga kebaruan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan variabel *personal cost of reporting*, sikap, dan religiusitas untuk mengetahui pengaruhnya terhadap niat tindakan *whistleblowing*.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang niat dalam melakukan tindakan *whistleblowing* pada Dinas Sosial. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi khususnya bagi Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk mengetahui dan mempertimbangkan faktor-faktor yang berpotensi untuk dapat digunakan dalam mencegah terjadinya kecurangan, selain itu sebagai bahan pertimbangan untuk memaksimalkan kegunaan *whistleblowing*, serta dapat dijadikan sebagai referensi dalam membentuk peraturan di lingkungan Dinas Sosial.

Tinjauan Literatur dan Perumusan Hipotesis

Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavioral*)

Theory Planned Behavioral (TPB) menyatakan bahwa seseorang akan berperilaku sesuai keputusan yang seharusnya dilakukan. Teori ini memiliki tujuan untuk memberikan pemahaman mengenai pengaruh motivasi terhadap perilaku, meliputi niat pribadi seseorang dan niat pribadi orang lain terhadap individu lain. Meski sikap terhadap

perilaku merupakan suatu yang penting dalam memengaruhi perbuatan, akan tetapi perlu juga dipertimbangkan norma subjektif dan ukuran kontrol perilaku persepsi dalam diri seseorang. Jika terdapat sikap positif, orang sekitar dan lingkungan yang turut mendukung, dan ada persepsi kemudahan, maka niat seseorang melakukan tindakan akan semakin tinggi (Ajzen, 1991).

Unsur sikap terhadap perilaku diartikan sebagai pola perilaku seorang individu untuk mengevaluasi, mempertimbangkan atau menilai bahwa atas perilaku yang akan dilakukan tersebut, memberikan keuntungan atau justru tidak menguntungkan bagi dirinya (Ajzen, 1991). Hal ini berkaitan dengan variabel sikap yaitu sikap seorang individu terhadap suatu objek akan membentuk perilaku individu terhadap objek tersebut (Gerungan, 2004). Serta variabel *personal cost of reporting* merupakan suatu penilaian karyawan atau anggota organisasi terhadap risiko pembalasan atau balas dendam atau sanksi yang akan dihadapi dari anggota organisasi lain sebagai pihak yang dilaporkan, sebagai bentuk konsekuensi pelaporan atas tindak kecurangan atau indikasi tindak kecurangan yang ada dalam organisasi tersebut (Schutzlitz dkk. 1993). Hal ini dapat menjadi pertimbangan seorang anggota organisasi untuk menilai apakah akan melakukan suatu pelaporan atau tidaknya.

Unsur norma subjektif yang dapat diartikan tekanan sosial yang akan individu tersebut rasakan jika tidak melakukan perilaku tersebut, dan melakukan perilaku tersebut (Ajzen, 1991). Hal ini berkaitan dengan variabel komitmen organisasi karena ketika seorang karyawan atau pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi tempat bekerja, maka akan cenderung muncul rasa memiliki terhadap organisasi tersebut, sehingga akan berusaha menjaga keadaan suatu organisasi dari tindakan yang menyimpang dan akan merugikan (Meyer dkk. 1993).

Unsur persepsi kontrol perilaku yang dapat diartikan terkait dengan kemudahan serta kesulitan dalam individu tersebut ketika melakukan suatu perilaku. Dalam hal ini persepsi kontrol perilaku dapat dikaitkan dengan pengalaman yang telah dilakukan pada masa lalu, serta seperti apa halangan dan hambatan yang dihadapi dengan disertai antisipasinya (Ajzen, 1991). Hal ini berkaitan dengan variabel keputusan keseriusan kecurangan karena dalam pelaksanaannya seorang individu yang menjadi bagian anggota organisasi atau karyawan yang mengamati adanya dugaan kecurangan memiliki kemungkinan yang cukup besar untuk melakukan *whistleblowing* jika kecurangan tersebut serius (Miceli & Near, 1985). Selain itu juga berkaitan dengan variabel religiusitas karena seorang individu akan terbantu untuk mempertahankan standar moral yang dimiliki oleh seseorang, serta membantu individu tersebut dalam mengambil keputusan yang etis, oleh sebab itu religiusitas dianggap sebagai suatu sifat manusia yang kompleks karena religiusitas memiliki pengaruh yang cukup signifikan (Winchester, 2008).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Sikap Terhadap Niat Tindakan *Whistleblowing*

Sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*) yang dapat diartikan sebagai pola perilaku seorang individu untuk mengevaluasi, mempertimbangkan atau menilai bahwa

atas perilaku yang akan dilakukan tersebut, memberikan keuntungan atau justru tidak menguntungkan bagi dirinya. Penggunaan unsur TPB sikap terhadap perilaku pada penelitian ini yaitu pada variabel Sikap. Hal ini dikarenakan variabel Sikap yang dimaksud yaitu sikap seorang individu terhadap suatu objek akan membentuk perilaku individu terhadap objek tersebut. Berdasarkan Ajzen (1991) Sikap didefinisikan sebagai derajat keputusan seseorang untuk mengevaluasi serta menilai sesuatu yang menguntungkan dan tidak menguntungkan.

Penelitian yang dilakukan Parianti dkk. (2016); Salsabilla (2023), dan Safira dan Ilmi (2020) memberikan hasil bahwa sikap memberikan pengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Sedangkan penelitian yang dilakukan Alwi dan Helmayunita (2020) memberikan hasil bahwa sikap tidak memiliki pengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

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

Pengaruh Personal Cost of Reporting Terhadap Niat Tindakan Whistleblowing

Penggunaan unsur TPB sikap terhadap perilaku penelitian ini yaitu pada variabel *Personal Cost of Reporting*. Sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*) yang dapat diartikan sebagai pola pikir seorang individu untuk mengevaluasi, mempertimbangkan atau menilai bahwa atas perilaku yang akan dilakukan tersebut, memberikan keuntungan atau justru tidak menguntungkan bagi dirinya. Menurut Schutlz dkk. (1993) *personal cost of reporting* merupakan suatu penilaian karyawan atau anggota organisasi terhadap risiko pembalasan yang akan dihadapi dari anggota organisasi lain sebagai pihak yang dilaporkan, sebagai bentuk konsekuensi pelaporan atas tindak kecurangan atau indikasi tindak kecurangan yang ada dalam organisasi tersebut.

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

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

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Niat Tindakan Whistleblowing

Norma subjektif (*subjective norm*) yang dapat diartikan tekanan sosial yang akan individu tersebut rasakan jika tidak melakukan perilaku tersebut, dan melakukan perilaku tersebut. Penggunaan unsur TPB norma subjektif yaitu pada variabel Komitmen

Organisasi. Hal ini disebabkan ketika pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi tempat bekerja, maka akan cenderung muncul rasa memiliki terhadap organisasi tersebut, sehingga akan berusaha menjaga keadaan suatu organisasi dari tindakan yang menyimpang dan akan merugikan.

Penelitian yang dilakukan Basri dkk. (2020) dan Busra dkk. (2019) memberikan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nurdianti dan Ilyas (2019); Tiara dan Hendrawati (2022) dan Putri dan Dwita (2022) memberikan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap niat tindakan *whistleblowing*. Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

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

Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Tindakan Whistleblowing

Persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), yang dapat diartikan terkait dengan kemudahan serta kesulitan dalam individu tersebut ketika melakukan suatu perilaku. Dalam hal ini persepsi kontrol perilaku dapat dikaitkan dengan pengalaman yang telah dilakukan pada masa lalu, serta seperti apa halangan dan hambatan yang dihadapi disertai dengan antisipasinya. Penggunaan unsur TPB persepsi kontrol perilaku pada penelitian ini yaitu pada variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan. Hal ini dikarenakan variabel 420eputus keseriusan kecurangan dalam pelaksanaannya seorang individu yang menjadi bagian anggota organisasi atau karyawan yang mengamati adanya dugaan kecurangan memiliki kemungkinan yang cukup besar untuk melakukan *whistleblowing* jika kecurangan tersebut serius (Miceli & Near 1985).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Primasari dan Fidiana (2020); Busra dkk. (2019) dan Saputra (2021) memberikan hasil bahwa 420eputus keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat 420eputusan420tau anggota organisasi dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Sedangkan penelitian yang dilakukan Alwi dan Helmayunita (2020) dan Aliyah (2015) memberikan hasil bahwa 420eputus keseriusan kecurangan tidak memberikan pengaruh terhadap niat 420eputusan420tau anggota organisasi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

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

Pengaruh Religiusitas Terhadap Niat Tindakan Whistleblowing

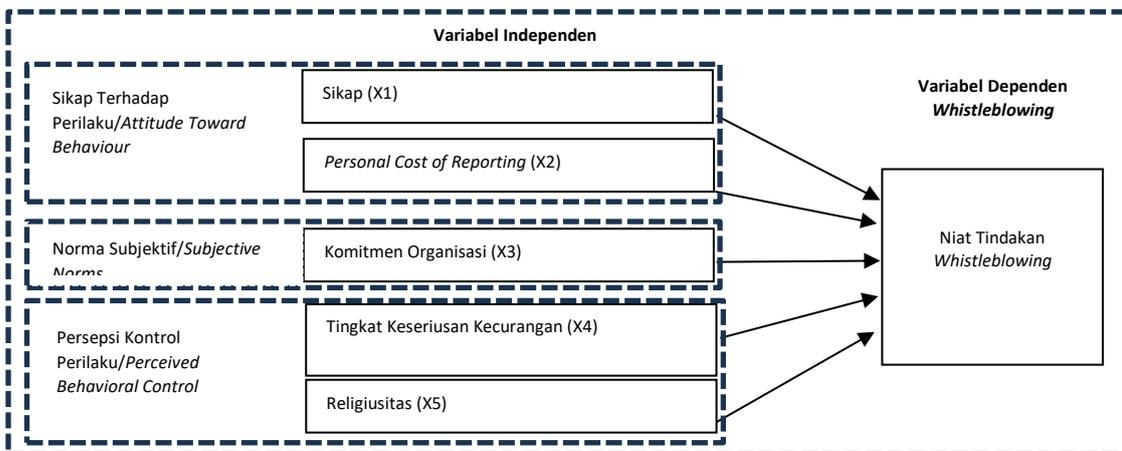
Penggunaan unsur TPB persepsi kontrol perilaku dalam penelitian ini yaitu pada variabel Religiusitas. Persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) diartikan terkait dengan kemudahan serta kesulitan dalam individu tersebut ketika melakukan suatu perilaku. Dengan adanya religiusitas maka seorang individu akan terbantu untuk

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

Berdasarkan Pulungan (2018); Asamoah (2016) dan Salsabilla (2023) memberikan hasil bahwa religiusitas berpengaruh terhadap niat tindakan *whistleblowing*. Sedangkan Harahap dkk. (2020); Dananjaya dan Mawardi (2018) memberikan hasil penelitian bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₅: Religiusitas Berpengaruh Positif Terhadap Niat Tindakan Whistleblowing.

Pada Gambar 1 disajikan model penelitian yang dibangun berdasarkan pengembangan hipotesis.



Gambar 1 Model Penelitian

Metode Penelitian

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui instrumen pernyataan kuisioner. Data primer diperoleh dengan cara mengumpulkan hasil jawaban dari responden atas instrument pertanyaan yang telah disusun dengan sistematis dan terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari pegawai yang ada pada Dinas Induk Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Kuisioner dibagikan secara luring kepada responden, dengan disertai petunjuk umum pengisian kuisioner.

Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran (2011) populasi merupakan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau sesuatu hal yang ingin diinvestigasi oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai (ASN dan Non ASN) yang ada pada Dinas Induk Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan yang dimaksud sampel yaitu bagian dari populasi yang terdiri dari beberapa bagian yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2011). Dalam penelitian ini, pemilihan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, yang merupakan teknik menentukan sampel dengan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dalam sampel penelitian ini yaitu memiliki pengalaman bekerja minimal satu tahun, dengan begitu diharapkan responden mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai keadaan instansi Dinas Induk Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai (ASN dan Non ASN) yang ada pada Dinas Induk Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dan diperoleh sampel sejumlah 116 responden.

Definisi Variabel & Pengukuran Variabel

Sikap

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

Personal Cost of Reporting

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

Komitmen Organisasi

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

Tingkat Keseriusan Kecurangan

Tingkat keseriusan kecurangan merupakan seberapa serius permasalahan yang akan timbul sebagai akibat dari adanya tindak kecurangan tersebut. *Whistleblowing* memiliki kaitan dengan tingkat keseriusan kecurangan, di mana setiap individu akan cenderung melakukan tindakan *whistleblowing* ketika kecurangan tersebut bersifat serius. Dalam penelitian instrumen item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tingkat keseriusan kecurangan menggunakan kuisisioner yang pernah diteliti Bagustianto dan Nurkholis (2018) dan Winardi (2013).

Religiusitas

Religiusitas memiliki hubungan keterkaitan terhadap sejumlah dampak positif, yaitu variabel kepribadian yang meliputi kecemasan, keyakinan irasional, depresi, kontrol diri, serta sifat kepribadian lain (Bergin dkk., 1987). Dalam hal ini, agama yang telah ditanamkan pada seseorang terkhusus sejak anak-anak akan sangat berpengaruh pada kepribadian seseorang tersebut dalam melakukan kontrol terhadap tindakan ketika menghadapi semua keinginan serta adanya dorongan yang timbul. Kepercayaan seseorang terhadap agama akan berpengaruh terhadap cara bersikap, dan bertingkah laku dalam diri seseorang (Darajat, 1978). Pada penelitian ini, pengukuran variabel religiusitas dengan menggunakan item pertanyaan yang bersumber dari Worthington dkk. (2003).

Niat Tindakan *Whistleblowing*

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

Alat Analisis

Dalam penelitian ini alat analisis data yang digunakan yaitu *software smart PLS*. *PLS* merupakan suatu pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan *SEM* berbasis kovarian yang menguji kausalitas atau teori sedangkan *PLS* lebih bersifat prediktif pada model (Ghozali & Latan, 2015).

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas Konvergen

Menurut Ghozali (2018) uji validitas berguna untuk menguji atau mengukur sah atau tidaknya suatu item-item yang ada pada indikator pernyataan dalam kuisioner. Suatu kuisioner dapat dikatakan valid jika mampu mewakili sesuatu yang akan diukur dan diungkap dalam item kuisioner tersebut. Dalam hal ini uji validitas konvergen diukur menggunakan nilai *loading factor* atau *outer loading* melalui hubungan yang ada pada *score* item indikator dan *score* konstraknya. Suatu nilai *loading factor* dianggap valid apabila mempunyai nilai korelasi di atas 0,70 (Hair dkk., 2019). Selain itu dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extraxted (AVE)*. Dalam hal ini nilai *AVE* sebaiknya memiliki nilai di atas atau lebih besar dari 0,50 (Ghozali & Latan, 2015).

Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan berguna sebagai penguji validitas sebuah model penelitian. Uji ini dapat dilihat dari nilai *cross loading*, jika hubungan konstruk dan indikatornya lebih tinggi daripada hubungan indikator dengan konstraknya, sehingga hal ini mengungkapkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator atas blok, lebih baik daripada indikator blok lainnya (Ghozali & Latan, 2015). Metode lain yang dapat digunakan untuk menilai validitas diskriminan yaitu apabila nilai akar *AVE* pada setiap konstraknya lebih besar dibandingkan dengan hubungan antara konstruk dan konstruk yang lain.

Uji Reliabilitas

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

Model Struktural (*Inner Model*)

Koefisien Determinasi R^2

Evaluasi model struktural bisa diamati dengan memperhatikan nilai R^2 . Di mana R^2 berfungsi mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta *path coefficients* (Ghozali & Latan, 2015). Adanya perubahan nilai R^2 berguna dalam melihat pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten

dependen. Nilai R^2 pada penelitian ini, jika sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah) (Ghozali & Latan, 2015).

Q^2

Q^2 digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai dari observasi yang dihasilkan oleh model serta perkiraan parameterinya. Nilai $Q^2 > 0$ maka menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki *predictive relevance*, begitupun sebaliknya jika nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model yang digunakan kurang memiliki *predictive relevance*. Nilai Q^2 0,03; 0,25; 0,43 dapat disimpulkan bahwa nilai *predictive relevance* lemah, moderate, dan kuat (Ghozali & Latan 2014). Uji Q^2 *predictive relevance* digunakan untuk mengevaluasi model *PLS*, dengan rumus :

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

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

Uji *Goodness of Fit (GoF)*

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

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui suatu hipotesis tersebut diterima atau ditolak, dengan melalui pengamatan pada nilai signifikansi *p-value* (Ghozali & Latan, 2015). Estimasi pengukuran dan standar eror didasarkan pada observasi empiris dalam metode *bootstrapping*. Dalam penelitian ini, suatu hipotesis diterima apabila nilai signifikansi *p-value* $< 0,05$ atau *p-value* $< 0,01$, dan suatu hipotesis akan ditolak apabila nilai signifikansi *p-value* $> 0,05$ (Ghozali & Latan, 2015).

Hasil dan Pembahasan

Responden pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai ASN dan Non ASN yang bekerja pada lingkup Dinas Induk Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode pengambilan data yang dilakukan yaitu melalui pemberian kuisisioner secara langsung kepada responden. Berdasarkan Tabel 1, kuisisioner yang disebar sebanyak 120 kuisisioner, dan yang kembali terdapat sebanyak 116 kuisisioner. Tabel 2 menjelaskan mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerjanya, responden dengan masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 38%; 6 – 10 tahun sebanyak 28%; dan >10 tahun sebanyak 34%.

Tabel 1 Hasil Pengumpulan Data

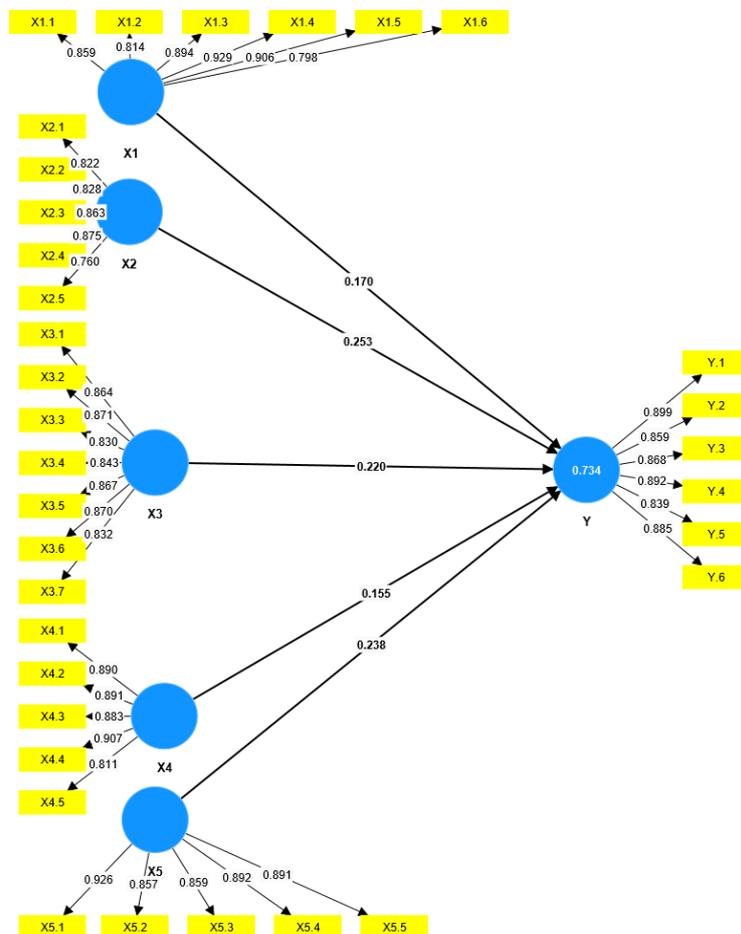
Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Kuisisioner yang disebar	120	100%
Kuisisioner yang tidak kembali	4	3,3%
Kuisisioner yang memenuhi syarat	116	96,7%

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

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

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)



Gambar 2 Hasil *Outer Loading*

Berdasarkan dari Gambar 2, didapatkan hasil *outer loading* tiap indikator penelitian memenuhi kriteria statistic yaitu > 0,7, maka dapat disimpulkan bahwa *outer loading* memenuhi dan tiap indikator pertanyaan valid.

Tabel 3 Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

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

Selain itu, berdasarkan Tabel 3 nilai *AVE* seluruh variabel telah melebihi 0,50 maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah memenuhi uji validitas konvergen (*validity convergent*).

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Tabel 4 Nilai *Cross Loading*

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

Tabel 4 Nilai *Cross Loading* (lanjutan)

Kode Item Pernyataan	X1	X2	X3	X4	X5	Y
Y.2	0,602	0,530	0,627	0,523	0,602	0,859
Y.3	0,590	0,582	0,653	0,624	0,643	0,868
Y.4	0,589	0,603	0,649	0,634	0,668	0,892
Y.5	0,457	0,666	0,632	0,604	0,597	0,839
Y.6	0,656	0,666	0,644	0,615	0,633	0,885

Berdasarkan Tabel 4, setiap blok indikator pernyataan memiliki nilai *cross loading* yang lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dari pada indikator untuk variabel lainnya. Menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi item pernyataan yang nilainya melebihi dengan kondisi item pernyataan antara item pernyataan itu sendiri.

Tabel 5 Nilai Akar *AVE*

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

Selain itu, pada Tabel 5 diketahui nilai akar *AVE* lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar konstruk, menunjukkan bahwa uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) terpenuhi.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Nilai *Composite Reliability*

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

Berdasarkan Tabel 6, nilai *cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability* seluruh konstruk dalam penelitian ini sangat baik yaitu lebih dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan adalah reliabel, maupun akurat serta konsisten.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Koefisien Determinasi R^2

Nilai R^2 variabel dependen niat tindakan *whistleblowing* pada penelitian ini senilai 0,734. Menunjukkan bahwa variabel independen sikap, *personal cost of reporting*, komitmen

organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, dan religiusitas memengaruhi variabel dependen niat tindakan *whistleblowing* sebesar 73,4%. Dan sisanya 26,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Q-Square

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

Berdasarkan hasil perhitungan Q^2 , dapat diketahui nilai Q^2 yaitu 0,5387 yang berarti bahwa 50,87% variabel independen dalam penelitian ini layak untuk menjelaskan variabel dependen yaitu niat dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

Uji Goodness of Fit (GoF)

Tabel 7 Nilai *Adjusted R Square* dan Akar *AVE*

Variabel	<i>Adjusted R-Square</i>	Akar <i>AVE</i>
Sikap (X1)		0,868
<i>Personal Cost of Reporting</i> (X2)		0,831
Komitmen Organisasi (X3)		0,854
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X4)		0,877
Religiusitas (X5)		0,886
Niat Tindakan <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,722	0,874
Average	0,722	0,865

Dengan perhitungan GoF sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{GoF} &= \sqrt{\text{AVE} \times R^2} \\
 \text{GoF} &= \sqrt{0,865 \times 0,722} \\
 \text{GoF} &= 0,790
 \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa nilai *GoF* pada penelitian ini sebesar 0,790 lebih besar dari 0,36 sehingga model dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan data empiris yang ada. Semakin tinggi nilai *GoF* yang dimiliki, semakin baik untuk diteliti atau dapat dikatakan bahwa sesuai dengan data penelitian yang tersedia dan uji hipotesis.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis penelitian bertujuan menguji suatu hipotesis yang telah dirumuskan diterima atau ditolak, hal ini melalui pengamatan pada nilai dari signifikansi *p-value*. Estimasi pengukuran dan standar eror berdasarkan observasi empiris dengan metode *bootstrapping*. Penelitian ini menerapkan signifikansi pada level 1% dan 5% (*one tailed*). Menurut Ghozali dan Latan (2015) dengan tingkat signifikansi 99% jika nilai *p-value* < 0,01 maka hasil penelitian dikatakan signifikan. Sedangkan tingkat signifikansi 95%, jika nilai *p-value* < 0,05 dan hasil penelitian adalah signifikan. Kemudian untuk melihat arah dari

pengujian hipotesis yang telah dilakukan, didasarkan pada *original sample*. Jika nilai *original sample* menunjukkan positif maka arahnya positif, sedangkan jika nilai *original sample* negatif, maka arahnya negatif. Pada Tabel 8 disajikan nilai signifikansi *p-value* dan *original sample* untuk menjawab hipotesis yang diajukan.

Tabel 8 Nilai Koefisien Jalur Pada Pengujian Struktural

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

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

Berdasarkan Tabel 8, sikap memiliki nilai *original sample* positif yang senilai 0,170 menggambarkan arah hubungan antara sikap terhadap niat tindakan *whistleblowing* adalah positif. Kemudian nilai *p-value* senilai 0,014 atau < 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Dengan begitu hipotesis pertama terdapat pengaruh sikap terhadap niat tindakan *whistleblowing* terdukung.

Kemudian *personal cost of reporting* dengan nilai *original sample* positif senilai 0,253 menggambarkan arah hubungan antara *personal cost of reporting* terhadap niat tindakan *whistleblowing* adalah positif. Dan nilai *p-value* 0,000 atau < 0,01 menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Sehingga hipotesis kedua terdapat pengaruh *personal cost of reporting* terhadap niat tindakan *whistleblowing* terdukung.

Komitmen organisasi dengan nilai *original sample* positif senilai 0,220 menunjukkan arah hubungan antara komitmen organisasi terhadap niat tindakan *whistleblowing* adalah positif. Dengan nilai *p-value* senilai 0,002 atau < 0,01 menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Dengan begitu hipotesis ketiga terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap niat tindakan *whistleblowing* terdukung.

Tingkat keseriusan kecurangan mempunyai nilai *original sample* positif senilai 0,155 menunjukkan arah hubungan antara tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat tindakan *whistleblowing* adalah positif. Kemudian nilai *p-value* senilai 0,034 atau < 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima. Sehingga hipotesis keempat terdapat pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat tindakan *whistleblowing* terdukung.

Religiusitas mempunyai nilai *original sample* positif senilai 0,238 menunjukkan arah hubungan antara religiusitas terhadap niat tindakan *whistleblowing* adalah positif. Kemudian nilai *p-value* senilai 0,001 atau < 0,01 menunjukkan bahwa hipotesis kelima

diterima. Maka hipotesis kelima terdapat pengaruh religiusitas terhadap niat tindakan *whistleblowing* terdukung.

Analisis Hipotesis

Sikap Berpengaruh Positif terhadap Niat Tindakan *Whistleblowing*

Hasil penelitian hipotesis pertama mendukung bahwa sikap berpengaruh positif terhadap niat tindakan *whistleblowing*. Pegawai memberikan sikap yang besar terhadap suatu kecurangan yang terjadi, salah satunya dengan memberikan respon penolakan terhadap kecurangan tersebut. Besar atau kecilnya sikap yang diberikan oleh individu terhadap suatu kecurangan, dipengaruhi oleh seberapa besar evaluasi seseorang terhadap menguntungkan atau tidak menguntungkannya tindakan tersebut. Respon seseorang berupa penolakan terhadap kecurangan tersebut akan meningkatkan niat seorang individu dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Begitupula sebaliknya, ketika sikap seseorang dalam merespon suatu kecurangan rendah, maka akan semakin rendah pula niat seseorang untuk bertindak *whistleblowing*.

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

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

Personal Cost of Reporting* Berpengaruh Positif terhadap Niat Tindakan *Whistleblowing

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

Seorang *whistleblower* memiliki banyak pertimbangan sebelum melakukan tindakan *whistleblowing* terhadap risiko yang akan didapatkan baik dari manajemen, atasan, maupun rekan kerja. Pada penelitian ini mayoritas responden memilih untuk tetap melakukan tindakan *whistleblowing* dengan mempertimbangkan risiko yang ada. Hal ini menegaskan teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) bahwa sikap pada penelitian ini *personal cost of reporting* merupakan suatu kondisi seseorang untuk merespons suatu objek atau perilaku dengan menilai baik atau buruknya suatu tindakan yang akan dilakukan, dan akan menjadi suatu *output* berupa sikap seseorang (Ajzen, 1991).

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

Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Niat Tindakan *Whistleblowing*

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang dirumuskan yaitu Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat tindakan *whistleblowing*. Pegawai Dinas Sosial DIY memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Kecurangan yang terjadi dalam suatu organisasi akan mengakibatkan kerugian atau bahkan kehancuran, sehingga pegawai yang memiliki komitmen akan cenderung melindungi organisasi dengan melakukan tindakan *whistleblowing* ketika terdapat indikasi adanya kecurangan. Dalam kondisi ini Dinas Induk Dinas Sosial DIY perlu meningkatkan rasa komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, dengan mengadakan kegiatan yang menumbuhkan rasa kekeluargaan, kebersamaan, serta rasa mencintai dan memiliki terhadap organisasi.

Dalam penelitian ini komitmen organisasi merupakan bagian dari TPB, dalam kategori norma subjektif (*subjective norm*) dimana seorang individu akan memperoleh perasaan tekanan sosial ketika tidak melakukan perilaku tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan TPB dengan kategori norma subjektif, bahwa seseorang anggota dengan komitmen organisasi akan melakukan tindakan untuk melindungi organisasi tempat bekerja, hal ini dikarenakan jika tidak akan memperoleh tekanan sosial.

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

mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Dwita (2022) dengan hasil komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Tingkat Keseriusan Kecurangan Berpengaruh Positif terhadap Niat Tindakan *Whistleblowing*

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis keempat yang dirumuskan yaitu tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat tindakan *whistleblowing*. Semakin tinggi tingkat keseriusan suatu kecurangan yang terjadi, akan semakin tinggi pula niat tindakan *whistleblowing* yang dimiliki oleh pegawai di Dinas sosial DIY. Peningkatan cara pandang seseorang tentang tingkat keseriusan kecurangan berpotensi untuk mengurangi, mencegah, dan mengatasi kecurangan yang terjadi pada suatu organisasi dengan melalui tindakan *whistleblowing*.

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

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

Religiusitas Berpengaruh Positif terhadap Niat Tindakan *Whistleblowing*

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kelima yang dirumuskan yaitu religiusitas berpengaruh positif terhadap niat tindakan *whistleblowing*. Semakin tinggi tingkat religiusitas yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula pengendalian atas perilaku yang dilakukan. Ketika individu melihat kecurangan maka cenderung memiliki kemauan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi TPB di mana religiusitas menjadi bagian dari persepsi kontrol atas perilaku (*perceived behavioral control*) yaitu sebuah persepsi yang dipercaya oleh individu tentang kontrol yang dimilikinya dalam melakukan tingkah laku tertentu. Dengan demikian, Dinas Induk Dinas

Sosial DIY dapat meningkatkan kegiatan atau acara yang berkaitan dengan religiusitas, hal ini dapat memengaruhi tindakan serta pola pikir yang dimiliki oleh pegawai, salah satunya dalam hal tindakan *whistleblowing*.

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

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, pengujian hipotesis, dan interpretasi hasil yang telah dipaparkan, maka diperoleh kesimpulan bahwa sikap, *Personal Cost of Reporting*, Komitmen organisasi, Keseriusan Kecurangan, dan Religiusitas berpengaruh positif terhadap Niat dalam melakukan Tindakan *Whistleblowing*.

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

Penelitian ini tidak lepas dari adanya keterbatasan, yaitu penelitian ini hanya dilakukan pada lingkup Dinas Induk pada Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, tidak dilakukan secara komprehensif pada seluruh Dinas di bawah Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sehingga penelitian ini memberikan saran yang mungkin bisa membangun untuk penelitian selanjutnya yaitu, diharapkan dapat melakukan penelitian sejenis dengan menambahkan variabel lain dalam penelitiannya, peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian tidak hanya pada Dinas Induk di Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Daftar Pustaka

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior Organizational Behavior and Human Decision Processes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. <https://doi.org/10.1080/10410236.2018.1493416>

- Aliyah, S. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai dalam melakukan tindakan whistle-blowing. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 12(2), 173–189. <https://ejournal.unisnu.ac.id/JDEB/article/view/370/704>
- Alwi, H., & Helmayunita, N. (2020). Pengaruh Sikap, Personal Cost Of Reporting, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intention Whistleblowing Pada Pemerintah Daerah. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(1), 2445–2465. <https://doi.org/10.24036/jea.v2i1.222>
- Asamoah, E. S. (2016). Religiosity, Job Status and Whistle-Blowing: Evidence from Micro-Finance Companies. *International Journal of Business and Social Research*, 6(2), 38. <https://doi.org/10.18533/ijbsr.v6i2.916>
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). (2022). Occupational Fraud 2022: A Report to the nations. *Association of Certified Fraud Examiners*, 1–96.
- Association of Certified Fraud Examiners Indonesia. (2019). Survei Fraud Indonesia 2019. *Indonesia Chapter #111*, 53(9), 1–76. <https://acfe-indonesia.or.id/survei-fraud-indonesia/>
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM. (2024). *ASN Kota Yogyakarta: Wujudkan Netralitas, Waktunya Manfaatkan WBS!* <https://bkpsdm.jogjakota.go.id/detail/index/34437>
- Bagustianto, R., & Nurkholis, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada PNS BPK RI). *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 19(2), 276–295. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2015.v19.i2.91>
- Basri, Y. M., Agustin, M., & Darlis, E. (2020). Determinan Niat untuk Melakukan Whistleblowing pada Pemerintah Daerah. *JABI (Jurnal Akuntansi Berkelanjutan Indonesia)*, 3(3), 293. <https://doi.org/10.32493/jabi.v3i3.y2020.p293-308>
- Bergin, A. E., Masters, K. S., & Richards, P. S. (1987). Religiousness and Mental Health Reconsidered: A Study of an Intrinsically Religious Sample. *Journal of Counseling Psychology*, 34(2), 197–204. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.34.2.197>
- Busra, N. F., Ahyaruddin, M., & Agustiawan, A. (2019). Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Melakukan Whistleblowing. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1(1), 011–019. <https://doi.org/10.37859/mrabj.v1i1.1545>
- Dananjaya, D. G. Y., & Mawardi, R. (2018). Gender, Religiosity, Positive Mood and Whistleblowing Intention. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 73(1), 117–123. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-01.15>
- Darajat, Z. (1978). Peranan Agama dalam Kesehatan Mental. *Gunung Agung*.
- Gerungan. (2004). Psikologi Sosial. In *Psikologi Sosial* (p. 160). Aditama.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS IBM SPSS 25 Update PLS Regresi (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris (Vol. 2). In *Universitas Diponegoro*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Hanif, R. A., & Odiatma, F. (2017). Pengaruh personal cost reporting, status wrong doer dan tingkat keseriusan kesalahan terhadap whistleblowing intention. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 10(1), 11–20. <https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/article/view/979>

- Heri Faisal Harahap, Fauzan Misra, F. (2020). Pengaruh Jalur Pelaporan dan Komitmen Religius terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*: Sebuah Studi Eksperimen. *Jurnal Ilmiah Akuntansi (JIA)*, 5(1), 130–150.
- Imam Ghozali, & L. H. (2014). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0* (Edisi ke 2). Universitas Diponegoro.
- Indonesia Publisher. (2023). *Mengenal Dinas Sosial dan Kerjanya Apa?* Indonesia Publisher Up To Date, Independent & Terpercaya. <https://indonesiapublisher.com/dinas-sosial-kerjanya-apa/>
- Inspektorat DIY. (2024). *Whistleblowing System*. Inspektorat DIY. <https://inspektorat.jogjaprov.go.id/2024/10/11/wistleblowing-system/>
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2011). Perlakuan Terhadap Pelapor Tindak Pidana (*Whistleblower*) dan Saksi Pelaku Yang Bekerjasama (*Justice Collaborator*) di dalam Perkara Tindak Pidana Tertentu. In *Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2011* (p. 3).
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.78.4.538>
- Meyer J. P & Allen J. Natalie. (1997). *Commitment in the Workplace Theory, Research, and Application*. Sage Publications, Inc.
- MICELI, M. P., & NEAR, J. P. (1985). Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated With Whistle-Blowing Decisions. *Personnel Psychology*, 38(3), 525–544. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1985.tb00558.x>
- Nurdianti, I. T., & Ilyas, F. (2019). Pengaruh Kolektivisme, Komitmen Organisasi, Dan Penalaran Moral Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing* Pada PT. Bank BRI (Persero), Tbk. Cabang Bengkulu. *Jurnal Akuntansi*, 8(1), 15–25. <https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.8.1.15-25>
- Pandangan Jogja Com. (2020). *IDEA Temukan 53 Kasus Penyelewengan Dana Bansos COVID-19 di DIY*. <https://kumparan.com/pandangan-jogja-com/idea-temukan-53-kasus-penyelewengan-dana-bansos-covid-19-di-diy-1twzRl0f3o9/3>
- Parianti, N. P. I., Suartana, I. W., & Badera, I. D. N. (2016). Faktor-faktor yang memengaruhi niat dan perilaku *whistleblowing* mahasiswa akuntansi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(12), 4209–4236. <https://www.semanticscholar.org/paper/FAKTOR-FAKTOR-YANG-MEMENGARUHI-NIAT-DAN-PERILAKU-Parianti-Suartana/>
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). *Whistleblowing as planned behavior - A survey of south korean police officers*. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545–556. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9788-y>
- 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>
- Pulungan, A. H. (2018). Pengaruh Religiusitas dan Insentif Keuangan terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing* pada Faith-Based Organization. *Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 70–83. <https://doi.org/10.35590/jeb.v5i1.682>
- Putri, W. A., & Dwita, S. (2022). Pengaruh Insentif dan Komitmen Organisasi terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 4(4), 761–774. <https://doi.org/10.24036/jea.v4i4.582>
- Rastika, S. N. I. (2023). *KPK Geledah Kantor Kemensos RI Terkait Dugaan Korupsi Beras Bansos Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul "KPK Geledah Kantor Kemensos RI Terkait Dugaan Korupsi Beras Bansos."* Kompas.Com. <https://nasional.kompas.com/read/2023/05/23/18002401/kpk-geledah-kantor-kemensos-ri-terkait-dugaan-korupsi-beras-bansos>

- Raynetha Tiara, & Hendrawati Erna. (2022). Pengaruh Sikap, Persepsi Kendali, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*. *Al-Mal: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 3(2), 221–231. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/al-mal/index>
- Safira, E., & Ilmi, M. B. (2020). Pengaruh Sikap, Persepsi Kontrol Perilaku, Tanggung Jawab Pribadi dan Keseriusan yang Dirasakan terhadap Niat *Whistleblowing*. *Review Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 83–98. <https://journal.umy.ac.id/index.php/rab/article/view/10722>
- Salsabilla, C. R., & NR, E. (2023). Pengaruh Sikap, Kontrol Perilaku dan Religiusitas terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 5(2), 479–494. <https://doi.org/10.24036/jea.v5i2.670>
- Saputra, V. (2021). Pengaruh Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan Dan Intensitas Moral Terhadap Intensi Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada PT. Bank Syariah Indonesia Area Lampung Kc Bandar Lampung Kedaton). *Al-Mal: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 2(2), 192–208. <https://doi.org/10.24042/al-mal.v2i2.10473>
- Schutlz dkk. (1993). Discussion of An Investigation of the Reporting of Questionable Acts in an International Setting. *Journal of Accounting Research*, 31(1993), 104. <https://doi.org/10.2307/2491166>
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods for Business (1st 2nd ed.)*. Salemba Empat Jakarta.
- Suryono, E., & Chariri, A. (2016). Sikap, Norma Subjektif, Dan Intensi Pegawai Negeri Sipil Untuk Mengadukan Pelanggaran (*Whistle-Blowing*). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 13(1), 102–116. <https://doi.org/10.21002/jaki.2016.06>
- UU RI No 31. (2014). Undang Undang No 31 Tahun 2014 Tentang Perlindungan saksi dan korban. *Undang-Undang Republik Indonesia*, 3(3), 103–111.
- Verdahayu. (2022). *Cegah Tindak Penyimpangan di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta, Inspektorat Mengadakan Sosialisasi Whistleblowing System*. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. <https://inspektorat.jogjakota.go.id/detail/index/24967/cegah-tindak-penyimpangan-di-lingkungan-pemerintah-kota-yogyakarta-inspektorat-mengadakan-sosialisasi-whistleblowing-system-2022-12-02>
- Winardi Ridajh Djatu. (2013). The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants ' Whistle-Blowing. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 28(3), 2013.
- Winchester, D. (2008). Embodying the faith: Religious practice and the making of a muslim moral habitus. *Social Forces*, 86(4), 1753–1780. <https://doi.org/10.1353/sof.0.0038>
- Worthington, E. L., Wade, N. G., Hight, T. L., Ripley, J. S., McCullough, M. E., Berry, J. W., Schmitt, M. M., Berry, J. T., Bursley, K. H., & O'Connor, L. (2003). The Religious Commitment Inventory-10: Development, refinement, and validation of a brief scale for research and counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 50(1), 84–96. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.50.1.84>