

**PENGARUH STATUS MANAJERIAL, INTENSITAS MORAL,
LOCUS OF CONTROL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
FAKTOR DEMOGRAFI TERHADAP INTENSI
MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING***

SKRIPSI

Diajukan sebagai satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana



MONICA AGUSFITRIANI GLADYS

1117 29895

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA
SEPTEMBER 2021**

SKRIPSI

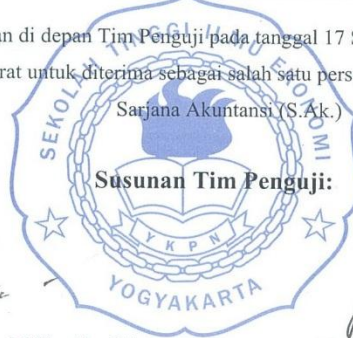
PENGARUH STATUS MANAJERIAL, INTENSITAS MORAL, *LOCUS OF CONTROL*, KOMITMEN ORGANISASI, DAN FAKTOR DEMOGRAFI TERHADAP INTENSI MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*

Dipersiapkan dan disusun oleh:

MONICA AGUSFITRIANI GLADYS

No Induk Mahasiswa: 111729895

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 17 September 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak.)



Susunan Tim Penguji:

Pembimbing


Bambang Suropto, Dr., M.Si., Ak., CA.

Penguji

Nurofik, Dr., M.Si., Ak., CA.

Yogyakarta, 17 September 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua




Jogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji (1) pengaruh status manajerial, (2) pengaruh intensitas moral, (3) pengaruh *locus of control*, (4) pengaruh komitmen organisasi, dan (5) pengaruh demografi yang mencakup *gender*, jenjang pendidikan, serta masa kerja terhadap intensi *whistleblowing*. Variabel independen yang terdapat pada penelitian ini yaitu status manajerial, intensitas moral, *locus of control*, komitmen organisasi, *gender*, jenjang pendidikan, dan masa kerja. Variabel dependen pada penelitian ini adalah intensi melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari 56 responden pegawai perbankan di wilayah Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah.

Teknik yang digunakan saat pengambilan sampel, yaitu menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purpose sampling*. Penyebaran kuesioner menggunakan kriteria responden yaitu pegawai perbankan di wilayah Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah, mengerti mengenai tindakan *whistleblowing* (pelaporan pelanggaran) dan menduduki jabatan minimal *frontliner* (*teller* dan *customer service*). Hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda dengan hasil yaitu variabel komitmen organisasi dan jenjang pendidikan berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Sedangkan variabel lain yaitu status manajerial, intensitas moral, *locus of control*, *gender*, dan masa kerja tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Kata Kunci: Status manajerial, intensitas moral, *locus of control*, komitmen organisasi, faktor demografi, intensi melakukan *whistleblowing*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Masalah-masalah yang berhubungan dengan kecurangan dan pelanggaran yang dilakukan dalam organisasi saat ini telah menjadi perbincangan banyak pihak global (Nugraha, 2017). *Whistleblowing* merupakan suatu cara yang dapat digunakan untuk mengungkap kasus kecurangan sehingga dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat. *Whistleblowing* adalah bentuk laporan yang dibuat oleh anggota organisasi tentang pelanggaran, perilaku ilegal maupun tidak etis di lingkungan organisasi (Kreshastuti, 2014). Seseorang yang melaksanakan aktivitas *whistleblowing* dikenal sebagai *whistleblower* atau pelapor kecurangan. Umumnya seorang *whistleblower* merupakan seorang pegawai yang berasal dari pihak internal organisasi (Rahayu, 2018).

Kasus Worldcom merupakan salah satu kasus yang diungkap oleh *whistleblower* Cynthia Cooper yang bertugas sebagai auditor internal Worldcom (Joneta et al., 2016). Kasus lainnya yang tidak kalah menarik perhatian adalah Enron yang telah memanipulasi laporan keuangannya agar kinerjanya terlihat lebih baik dan membuat nilai perusahaan ini tampak lebih besar dari seharusnya. Firma audit Arthur Andersen yang pada saat itu bekerjasama dengan Enron sebagai auditor eksternal independen sekaligus konsultan manajemen terbukti membantu Enron dalam merekayasa laporan keuangannya selama bertahun-tahun (Kreshastuti, 2014). Sherron Watkins melaporkan kecurangan dan membongkar skandal tersebut. Sherron Watkins pun menjadi seorang *whistleblower* atas kasus ini. Akibat terungkapnya kasus tersebut, Enron mengalami kerugian dan bangkrut (www.jtanzilco.com, 23 November 2018).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dari kasus-kasus sebelumnya terlihat bahwa menjadi seorang *whistleblower* tidaklah mudah. Terdapat beragam faktor yang menyebabkan seseorang bersedia menjadi seorang *whistleblower*, orang tersebut harus memiliki keyakinan dan keberanian agar dapat melakukannya. Tekanan, intimidasi bahkan ancaman seringkali didapatkan oleh *whistleblower* (Rini et al., 2020). Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) pada tahun 2008 menerbitkan *Whistleblowing System* (WBS) atau Sistem Pelaporan Pelanggaran (SPP) yang bertujuan untuk memberikan manfaat dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) yang dapat digunakan perusahaan (Setyawati et al., 2015). Semenjak tahun 2009, Bank BRI sudah menerapkan dan mengembangkan *whistleblowing system* (WBS) (www.bri.co.id).

Seorang *whistleblower* harus memiliki informasi, bukti dan tanda-tanda pelanggaran yang jelas agar laporannya dapat dilacak dan ditindaklanjuti (Sagara, 2013). Dalam menanggapi laporan yang diberikan oleh *whistleblower*, informasi dan laporan tersebut harus dimanfaatkan dengan efektif dan identitas *whistleblower* harus dijamin kerahasiaannya. Dalam *Global Fraud Study* yang dilakukan oleh ACFE (2016), *whistleblower* memiliki peran penting dalam mengungkap kasus korupsi maupun *fraud*. Seorang *whistleblower* dianggap sebagai pahlawan karena keberaniannya mengungkapkan adanya tindakan penyimpangan atau kecurangan yang terjadi di organisasi. Namun sebagian orang dalam organisasi menganggap *whistleblower* sebagai pengkhianat, terutama pihak yang dilaporkan karena tindakan penyimpangan atau kecurangan yang dilakukannya di organisasi diketahui. Risiko lain yang dapat diterima oleh *whistleblower* yaitu dimusuhi rekan kerjanya, dipecat atau dimutasi, karirnya dipersulit, teror maupun penganiayaan secara fisik

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dan mental dari pihak yang dilaporkan (www.inspektorat.slemankab.go.id, 19 Maret 2018).

Meskipun bank mempunyai kontrol internal yang kuat, akan tetapi dalam beberapa perkara seperti kasus di atas menunjukkan bahwa kurangnya pengendalian internal yang optimal. Oleh sebab itu, diperlukan suatu strategi yang dapat mengembangkan sistem pengendalian internal guna meminimalisir kecurangan karyawan (Nurdianti & Ilyas, 2018). Organisasi dapat menyusun strategi dan *whistleblowing system* yang lebih efektif agar sistem tersebut tidak berjalan percuma (Setyawati et al., 2015). Salah satu faktor yang dapat mendorong tindakan *whistleblowing* yaitu komitmen organisasi. Menurut Porter (1974) dalam Setiawati (2016), komitmen organisasi terdiri dari kekuatan karyawan yang mau terlibat dan berusaha dengan sebaik-baiknya, serta berkeyakinan teguh pada nilai dan tujuan akhir dalam suatu organisasi atau perusahaan (Setiawati, 2016).

Sedangkan alasan pemilihan status manajerial, intensitas moral, *locus of control*, komitmen organisasi, dan faktor demografi (*gender*, jenjang pendidikan, dan masa kerja) karena masih terdapat perbedaan atau ketidak konsistenan hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh status manajerial, intensitas moral, *locus of control*, komitmen organisasi, dan faktor demografi (*gender*, jenjang pendidikan, dan masa kerja) mengenai intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Maka dari itu, penelitian ini mengambil judul yaitu **“Pengaruh Status Manajerial, Intensitas Moral, *Locus of Control*, Komitmen Organisasi, dan Faktor Demografi Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*.”**

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Rumusan Masalah

1. Apakah status manajerial mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*?
2. Apakah intensitas moral mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*?
3. Apakah *locus of control* mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*?
4. Apakah komitmen organisasi mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*?
5. Apakah *gender*, jenjang pendidikan, dan masa kerja mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh status manajerial terhadap intensi *whistleblowing*.
2. Untuk menguji pengaruh intensitas moral terhadap intensi *whistleblowing*.
3. Untuk menguji pengaruh *locus of control* terhadap intensi *whistleblowing*.
4. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
5. Untuk menguji pengaruh demografi yang mencakup jenis kelamin atau *gender*, jenjang pendidikan, serta masa kerja terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*)

Teori pendukung yang digunakan dalam menjelaskan niat dan perilaku seorang individu adalah *Theory of Planned Behavior* (TPB) (Nugrahesthy et al., 2019). TPB merupakan pengembangan *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang dilakukan oleh Fishben dan Ajzen (1988) dengan ditambahkannya persepsi kontrol perilaku dalam TPB. *The Theory of Planned Behavior* (TPB) menjelaskan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mengenai perilaku atau kepribadian yang dijalankan seseorang disebabkan oleh intensi yang muncul akibat dari berbagai macam faktor internal maupun eksternal (Nugrahesthy et al., 2019). TPB menjelaskan bahwa ada 3 prediktor utama yang dapat berpengaruh pada niat seseorang dalam menjalankan suatu perilaku, yaitu sikap terhadap perilaku direpresentasikan oleh variabel intensitas moral, norma subjektif direpresentasikan oleh variabel komitmen organisasi, dan persepsi kontrol perilaku.

B. Niat atau Intensi

Menurut Ajzen (1991) intensi diposisikan sebagai tingkah laku yang akan direalisasikan dalam bentuk tindakan sampai waktu dan kesempatan yang tepat. Feldman (1995) juga mendefinisikan niat sebagai rancangan ataupun resolusi seseorang dalam menjalankan perilaku sesuai dengan sikap mereka.

C. *Whistleblowing*

Whistleblowing adalah suatu kegiatan pengungkapan kecurangan oleh seorang individu maupun lebih, baik itu kecurangan yang dilakukan suatu perusahaan maupun individu kepada pihak lain (Nurdianti & Ilyas, 2019). Near dan Miceli (1985) mengartikan *whistleblowing* sebagai pembeberan atas perbuatan melawan hukum, praktik ilegal, dan tindakan tidak bermoral yang dilakukan oleh anggota ataupun mantan anggota organisasi kepada pihak berwenang untuk menangani insiden tersebut (Napitupulu & Bernawati, 2016).

D. Status Manajerial

Status merupakan jabatan atau posisi yang diserahkan oleh orang lain kepada seorang individu atau anggota kelompok dalam masyarakat maupun organisasi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Jabatan seseorang di suatu perusahaan atau organisasi menunjukkan otoritas serta kekuasaan yang disandangnya (Fitriani, 2021). Ahmad (2011) dalam penelitiannya mengungkapkan, status manajerial dapat memperlihatkan tentang seberapa jauh seseorang dapat meminimalisir tingkat pelanggaran berhubungan dengan tingkat kekuasaan yang dimilikinya (Napitupulu & Bernawati, 2016).

E. Intensitas Moral

Jones (1991) mengidentifikasi bahwa prosedur keputusan yang diambil dan variasi tingkatan isu dipengaruhi oleh intensitas moral (Novius, 2008). Jones (1991) juga berpendapat dalam prosedur pengambilan keputusan, terdapat enam intensitas moral yang dapat berpengaruh, yaitu besaran konsekuensi (*magnitude of consequences*), konsensus sosial (*social consensus*), probabilitas efek (*probability of effect*), kesegeraan temporal (*temporal immediacy*), konsentrasi efek (*concentration of effect*), dan kedekatan (*proximity*).

F. Locus of Control

Rotter (1966) menjelaskan bahwa *locus of control* merupakan sudut pandang individu pada suatu kejadian tentang bagaimana individu tersebut merasa dapat atau tidaknya mengendalikan kejadian yang terjadi padanya. Selain itu, Chiu (2003) menjelaskan bahwa pembuatan keputusan dan tingkah laku seorang individu dipengaruhi oleh *locus of control* yang merupakan suatu ciri karakter kepribadian.

G. Komitmen Organisasi

Griffin (2014) menjelaskan komitmen sebagai perbuatan yang menunjukkan seberapa jauh seseorang terikat serta mengenal organisasinya. Seseorang yang mempunyai komitmen tinggi tampaknya merasa dirinya menjadi anggota

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sebenarnya dan melihat dirinya menjadi anggota organisasi jangka panjang. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan mempunyai rutinitas yang dapat dipercaya, memiliki rencana jangka panjang untuk berada dalam organisasi, dan mengerahkan usaha lebih banyak dalam bekerja (Fitri & Sari, 2011). Menurut Mathis dan Jackson (2006) komitmen organisasi berarti tentang seberapa jauh pegawai percaya dan menyetujui tujuan organisasi, serta memiliki keinginan tinggal pada organisasi tersebut.

H. Faktor Demografi (*Gender*, Jenjang Pendidikan, dan Masa Kerja)

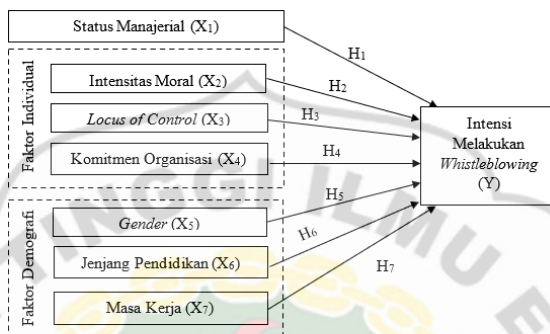
Hudson Horizons (2013) mendefinisikan demografi sebagian informasi berupa karakteristik dan statistik yang membedakan suatu kelompok individu. Karakteristik yang dimaksud berupa *gender*, usia, suku, jenis pekerjaan, jangka waktu individu telah bekerja serta kriteria terukur lainnya. *World Health Organizations (WHO)* (2012) mendefinisikan *gender* sebagai suatu aktivitas, perilaku, atau ciri khas yang dibentuk secara sosial yang dianggap cocok untuk pria atau wanita. *Gender* adalah salah satu variabel yang digunakan dalam mendeskripsikan sifat manusia berdasarkan kategori biologis, yang berkaitan dengan budaya dan hubungan sebab akibat karena terdapat disparitas kemampuan yang memisahkan manusia dalam peran penting sosialisasi (Wahyuningsih, 2016).

Gorda (2004) mendefinisikan pendidikan sebagai kegiatan untuk meningkatkan dan mendandani sumber daya manusia dengan cara mengembangkan potensi, pemahaman mengenai pengetahuan ekonomi dan umum, termasuk meningkatkan pengetahuan teoritis dan keterampilan untuk pemecahan masalah yang dialami.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Masa kerja adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi seorang individu untuk melaksanakan tindakan *whistleblowing* (Wahyuningsih, 2016).

Model Penelitian



Gambar 3.1
Metode Penelitian

Hipotesis

- H₁:** Status manajerial berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*
- H₂:** Intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*
- H₃:** *Internal locus of control* berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*
- H₄:** Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*
- H₅:** *Gender* wanita berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*
- H₆:** Jenjang pendidikan berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*
- H₇:** Masa kerja berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh status manajerial, faktor individual (intensitas moral, *locus of control*, dan komitmen organisasi), dan faktor demografi (*gender*, jenjang pendidikan, masa kerja) terhadap variabel terikat intensi melakukan *whistleblowing*.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, yaitu metode penentuan sampel dengan kriteria khusus (Sugiyono, 2019). Sampel yang digunakan pada penelitian ini memiliki kriteria, yaitu pegawai perbankan di wilayah Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah, mengerti mengenai tindakan *whistleblowing* (pelaporan pelanggaran) dan menduduki jabatan minimal *frontliner* (*teller* dan *customer service*).

Data Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang secara langsung diserahkan oleh sumber data pada penampungan data supaya didapatkan data yang obyektif, relevan, dapat dipercaya, dan dapat dipergunakan sebagai landasan dalam proses analisis. Angket kuesioner dibagikan dengan cara *online* menggunakan *Google Form* kemudian disebar dalam bentuk *link* melalui media sosial *Facebook*, *Line*, *Instagram* serta menggunakan fitur *forward* yang terdapat pada aplikasi *WhatsApp*.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Hasil Penyebaran Kuesioner

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sampel pada penelitian ini akan dipilih dengan mempergunakan metode *purposive sampling*. Sampel yang ditunjuk harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dalam penelitian ini. Kriteria pemilihan sampelnya, yakni pegawai perbankan di wilayah Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah, mengerti tentang tindakan *whistleblowing* (pelaporan pelanggaran) dan menduduki jabatan minimal *frontliner* (*teller* dan *customer service*). Dalam kuesioner ini terdapat enam item pertanyaan intensitas moral, tujuh item pertanyaan *locus of control*, sembilan item pertanyaan komitmen organisasi, dan tujuh item pertanyaan intensi *whistleblowing*, sehingga terdapat total 29 item pertanyaan.

Keterangan	Jumlah	Persentase
Total responden	60	100%
Responden yang tidak mengetahui <i>whistleblowing</i>	4	7%
Kuesioner yang dapat diolah	56	93%

Sumber: olah data Ms. Excel, 2021 (telah diolah kembali)

Uji Validitas

Uji validitas diuji dengan menggunakan *product moment Pearson* pada SPSS Statistics 26. Jika r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan absah atau valid. Pada penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan jumlah responden (N) sebanyak 56 orang pegawai. Oleh karena itu r tabel yang diperoleh sebesar 0,259 (N=56). Berikut ini tabel hasil pengujian validitas setiap item variabel:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Intensitas Moral (X2)			
X2.1	0,609	0,259	Valid
X2.2	0,686	0,259	Valid
X2.3	0,619	0,259	Valid
X2.4	0,552	0,259	Valid
X2.5	0,685	0,259	Valid
X2.6	0,541	0,259	Valid
Locus of Control (X3)			
X3.1	Pertanyaan dihapus karena tidak valid		
X3.2	Pertanyaan dihapus karena tidak valid		
X3.3	0,647	0,259	Valid
X3.4	0,756	0,259	Valid
X3.5	0,820	0,259	Valid
X3.6	0,604	0,259	Valid
X3.7	0,525	0,259	Valid
Komitmen Organisasi (X4)			
X4.1	0,601	0,259	Valid
X4.2	0,617	0,259	Valid
X4.3	0,561	0,259	Valid
X4.4	0,487	0,259	Valid
X4.5	0,515	0,259	Valid
X4.6	0,652	0,259	Valid
X4.7	0,474	0,259	Valid
X4.8	0,495	0,259	Valid
X4.9	0,666	0,259	Valid
Intensi Whistleblowing (Y)			
Y1	0,659	0,259	Valid
Y2	0,657	0,259	Valid
Y3	0,619	0,259	Valid
Y4	0,568	0,259	Valid
Y5	0,595	0,259	Valid
Y6	0,741	0,259	Valid
Y7	0,563	0,259	Valid

Sumber: output SPSS 26 (2021)

Untuk mengukur variabel *locus of control* yang berisi 7 item pertanyaan namun terdapat 2 item pertanyaan (X3.1 dan X3.2) yang tidak valid atau tidak absah karena nilai r hitung $<$ r tabel, sedangkan seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel intensitas moral, komitmen organisasi, dan intensi *whistleblowing* dinyatakan absah atau valid. Sehingga dalam penelitian ini terdapat 27 item pertanyaan yang dinyatakan absah atau valid.

Uji Reliabilitas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Angket kuesioner penelitian dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas:

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Intensitas Moral	6	0,669	Reliabel
<i>Locus of Control</i>	5	0,695	Reliabel
Komitmen Organisasi	9	0,702	Reliabel
Intensi <i>Whistleblowing</i>	7	0,708	Reliabel

Sumber: output SPSS 26 (2021)

Uji reliabilitas membuktikan seluruh variabel memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 sehingga seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Deskriptif Variabel

Data deskriptif dalam penelitian ini meliputi jumlah responden, nilai minimum, nilai maksimum, *mean* (rata-rata), dan standar deviasi.

Hasil Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Status Manajemen	56	1	5	2.13	1.222
Intensitas Moral	56	11	24	17.89	2.820
<i>Locus of Control</i>	56	8	20	11.95	2.726
Komitmen Organisasi	56	19	36	25.20	3.424
Gender	56	0	1	.55	.502
Jenjang Pendidikan	56	1	4	2.79	.653
Masa Kerja	56	1	4	2.32	1.309
Intensi <i>Whistleblowing</i>	56	19	28	23.95	2.638
Valid N (listwise)	56				

Sumber: output SPSS 26 (2021)

Uji Normalitas

Pada penelitian ini mempergunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* untuk melihat nilai signifikansi normal atau tidak. Apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dapat disebut berdistribusi normal. Berikut ini tabel hasil pengujian normalitas:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25581520
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.054
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: output SPSS 26 (2021)

Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* yang ada pada Tabel 4.5 menyatakan bahwa nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200 lebih besar dari pada taraf signifikansi sebesar 0,05. Oleh sebab itu, kesimpulan yang dapat diambil adalah nilai residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Apabila nilai *tolerance* yang diperoleh lebih besar sama dengan 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh kurang dari sama dengan 10 maka dapat dikatakan pada penelitian tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.891	3.848		4.910	.000		
	Status Manajerial	.066	.402	.030	.163	.871	.439	2.279
	Intensitas Moral	.058	.139	.061	.413	.682	.686	1.457
	Locus of Control	-.146	.145	-.151	-1.006	.319	.679	1.473
	Komitmen Organisasi	.335	.111	.434	3.008	.004	.730	1.370
	Gender	-.452	.689	-.086	-.656	.515	.888	1.126
	Jenjang Pendidikan	-1.231	.545	-.304	-2.259	.028	.839	1.192
	Masa Kerja	.375	.359	.186	1.046	.301	.481	2.079

a. Dependent Variable: Intensi Whistleblowing

Sumber: output SPSS 26 (2021)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Perolehan nilai *tolerance* variabel independen > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga kesimpulan yang dapat diambil adalah model regresi yang digunakan untuk variabel-variabel bebas penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilaksanakan bertujuan untuk melihat pola-pola yang terdapat dalam grafik *scatterplot* yang diperoleh dari perhitungan regresi. Gambar dibawah ini menunjukkan bahwa grafik *scatterplot* tidak membentuk suatu bentuk khusus dan titiknya memencar tidak beraturan. Oleh sebab itu, kesimpulan yang dapat diambil adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Grafik Scatterplot

Sumber: output SPSS 26 (2021)

Uji Hipotesis

Analisis regresi berganda yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS

Statistics 26 pada penelitian ini kemudian menghasilkan persamaan regresi:

$$Y = 18,891 + 0,066X_1 + 0,058X_2 - 0,146X_3 + 0,335X_4 - 0,452X_5 - 1,231X_6 + 0,375X_7 + e$$

Y: Intensi melakukan *whistleblowing*

α : Konstanta

X1: Status manajerial

X2: Intensitas moral

X3: *Locus of control*

X4: Komitmen organisasi

X5: *Gender*

X6: Jenjang pendidikan

X7: Masa kerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6, \beta_7$: Koefisien Regresi e : Error

Uji Ketepatan Model (Uji F)

Kriteria yang dipergunakan pada pengujian ini, yaitu nilai F dan nilai signifikansi. Jika nilai F hitung nilainya lebih besar dari pada F tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, dapat dikatakan bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan pada variabel terikat.

Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.961	7	14.709	2.523	.027 ^b
	Residual	279.879	48	5.831		
	Total	382.839	55			

a. Dependent Variable: Intensi Whistleblowing

b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Gender, Jenjang Pendidikan, Komitmen Organisasi, Locus of Control, Intensitas Moral, Status Manajerial

Sumber: output SPSS 26 (2021)

Nilai F hitung sebanyak 2,523 dan signifikansinya 0,027. Karena perolehan signifikansinya sebanyak $0,027 < 0,05$, dan nilai F hitungnya sebanyak $2,523 > F$ tabel sebanyak 2,20 ($k = 7$; $N - k = 56 - 7 = 49$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel status manajerial, intensitas moral, *locus of control*, komitmen organisasi, jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan masa kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan pada niat melakukan tindakan *whistleblowing*.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.519 ^a	.269	.162	2.415

a. Predictors: (Constant), X7, X5, X6, Komitmen Organisasi, Locus of Control, Intensitas Moral, X1

Sumber: output SPSS 26 (2021)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Perolehan *Adjusted R Square* sebanyak 0,162 atau 16,2%. Hal tersebut menunjukkan variasi variabel status manajerial, intensitas moral, *locus of control*, komitmen organisasi, *gender*, jenjang pendidikan, serta masa kerja hanya bisa menjelaskan 16,2% variasi variabel niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Sementara itu sisanya, 83,8% diuraikan oleh variabel-variabel lainnya di luar model atau yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Kriteria yang digunakan menggunakan perolehan nilai signifikansi $\leq 0,05$ dan nilai *t* hitung $> t$ tabel. Priyatno (2012) menyatakan bahwa nilai *t* tabel dapat dihitung dalam tabel statistik dengan nilai signifikansinya 0,05 dan *degree of freedom* ($n-k-1 = 56-7-1 = 48$). Dengan demikian diperoleh *t* tabel sebesar 2.01063 atau 2,010 ($\alpha/2 = 0,025$).

Tabel 4.9
Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1					
	(Constant)	18.891	3.848	4.910	.000
	Status Manajerial	.066	.402	.030	.163
	Intensitas Moral	.058	.139	.061	.413
	Locus of Control	-.146	.145	-.151	-1.006
	Komitmen Organisasi	.335	.111	.434	3.008
	Gender	-.452	.689	-.086	-.656
	Jenjang Pendidikan	-1.231	.545	-.304	-2.259
	Masa Kerja	.375	.359	.186	1.046

a. Dependent Variable: Intensi Whistleblowing

Sumber: output SPSS 26 (2021)

variabel komitmen organisasi dan jenjang pendidikan secara signifikan memiliki pengaruh pada niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Sedangkan variabel bebas lainnya seperti status manajerial, intensitas moral, *locus of control*, *gender*, serta masa kerja mempunyai nilai *t* hitung $< t$ tabel dan nilai signifikansinya $> 0,05$, oleh karena itu tidak memiliki pengaruh pada niat *whistleblowing*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pembahasan

Hipotesis 1: Status manajerial berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*

H₁ ditolak perolehan analisis regresi tidak dapat menunjukkan pengaruh status manajerial pada niat pegawai melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut mungkin saja disebabkan oleh jumlah responden yang memiliki jabatan *frontliner* dan staf lebih banyak daripada responden yang memiliki jabatan sebagai kepala unit, *supervisor*, dan *relationship manager*. Diduga kekuatan yang dipunyai pegawai pada status manajerial tinggi (kepala unit, *supervisor*, dan *relationship manager*) memiliki wewenang hanya-sebatas pada karyawan yang-bekerja di bawah kendali mereka.

Hipotesis 2: Intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*

Variabel intensitas moral tidak memiliki pengaruh signifikan pada niat melaksanakan tindakan *whistleblowing*, oleh karena itu H₂ ditolak. Diduga, alasan intensitas moral tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada niat melaksanakan *whistleblowing* karena dalam penelitian yang dilakukan oleh Ahyaruddin dan Asnawi (2017) menyatakan bahwa tinggi rendahnya intensitas moral seorang individu tidak mempengaruhi niatnya untuk melaporkan perilaku kecurangan. Kemungkinan tingkat intensitas moral bukanlah faktor atau alasan utama responden penelitian melaksanakan *whistleblowing* ditempatnya bekerja.

Hipotesis 3: *Internal locus of control* berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hal tersebut memperlihatkan variabel *locus of control* tidak memiliki pengaruh secara signifikan pada niat melaksanakan *whistleblowing*, oleh karena itu H_3 ditolak. Hasil regresi dalam penelitian ini gagal menunjukkan pengaruh *locus of control* internal pada niat melaksanakan *whistleblowing*. Ridho dan Rini (2016) menduga, yang menjadi penyebab tidak berpengaruhnya *locus of control* pada niat melaksanakan *whistleblowing* karena pemahaman pegawai mengenai *whistleblowing* yang kurang.

Hipotesis 4: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*

Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh secara signifikan pada niat melaksanakan tindakan *whistleblowing*. Arah positif dalam koefisien variabel komitmen organisasional membuktikan bahwa semakin besar komitmen seorang individu pada organisasinya, maka akan semakin besar juga kemauan untuk menjalankan tindakan *whistleblowing*, oleh sebab itu H_4 diterima. Pegawai dengan komitmen pada organisasi mempunyai perasaan untuk tetap mendukung perusahaannya, berusaha sekuat tenaga untuk meningkatkan kinerja, serta yakin akan terwujudnya tujuan perusahaan tempatnya bekerja.

Hipotesis 5: *Gender* berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*

Variabel *gender* tidak memiliki pengaruh secara signifikan pada niat menjalankan tindakan *whistleblowing*, oleh karena itu H_5 ditolak. Hasil perhitungan hipotesis menunjukkan perbedaan *gender* tidak memiliki pengaruh pada niat menjalankan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan pada hasil sebelumnya oleh Ahmad (2012) dan Kreshastuti (2014).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hipotesis 6: Jenjang pendidikan berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*

Variabel jenjang pendidikan memiliki pengaruh secara signifikan pada niat melaksanakan *whistleblowing*, oleh karena itu H₆ diterima. Putri dan Juliarsa (2014) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa tingkat pendidikan terakhir seseorang akan menambah kualitasnya, karena tingkat pendidikan tinggi akan meningkatkan wawasan dan kemampuannya untuk mengemban tanggung jawab dan meningkatkan kemampuannya saat melaksanakan tugas.

Hipotesis 7: Masa kerja berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*

Variabel masa kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan pada niat melaksanakan *whistleblowing*, oleh karena itu H₇ ditolak. Pegawai dengan lama kerja < 2 tahun lebih banyak daripada pegawai dengan lama kerja > 8 tahun, oleh karena itu karyawan yang belum lama memiliki masa kerja tidak akan berminat untuk menjalankan tindakan *whistleblowing* karena takut terhadap akibat yang akan didapat apabila menjalankan tindakan *whistleblowing*.

Kesimpulan

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh status manajerial, intensitas moral, *locus of control*, komitmen organisasi dan faktor demografi (*gender*, jenjang pendidikan, dan masa kerja) pada niat menjalankan tindakan *whistleblowing*. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa hanya komitmen organisasi dan jenjang pendidikan yang memiliki pengaruh signifikan pada niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Sementara status manajerial, intensitas moral, *locus of control*,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dan faktor demografi (*gender* dan masa kerja) tidak memiliki pengaruh pada niat melakukan tindakan *whistleblowing*.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan metode pemeriksaan menggunakan angket kuesioner. Dikarenakan pandemi Covid-19 yang membatasi interaksi langsung, peneliti tidak dapat melakukan wawancara atau berpartisipasi pada kegiatan karyawan, sehingga hanya dapat menarik kesimpulan berdasarkan data yang dikumpulkan oleh *Google Form* yang kemungkinan belum menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
2. Variabel status manajerial, intensitas moral, *locus of control*, komitmen organisasi, *gender*, jenjang pendidikan, dan masa kerja hanya mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap intensi melakukan *whistleblowing* sebesar 16,2%, sehingga masih ada 83,8% variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh pada niat melakukan *whistleblowing*.

Saran

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas wilayah atau ruang lingkup objek penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan data penelitian melalui metode wawancara agar diperoleh hasil yang nyata dan dapat keluar dari pertanyaan pada kuesioner yang mungkin terlalu sempit atau kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE (Association of Certified Fraud Examiners) Indonesia. 2016. *Survei Fraud Indonesia chapter #111*. ACFE Indonesia Chapter: Jakarta.
- Ahmad, Syahrul Ahmar. 2011. "*Internal Auditor and Internal Whistleblowing Intentions: A Study of Organisational, Individual, Situational and Demographic Factors*". Thesis. Edith Cowan University, Western Australia.
- Ahmad, S., Smith, G., Ismail, Z., Ahmad, S. A., & Smith, M. (2012). Internal Whistle-Blowing Intentions: A Study of Demographic and Individual Factors. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 8(11), 1632–1645.
- Ajzen, I., and M. Fishbein. 1975. Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research. *United States of America: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.*
- Bagustianto, Rizky dan Nurkholis. 2015. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing". *Simposium Nasional Akuntansi XVIII*.
- Brennan. Niamh M. and McGrath. Mary. 2007. "Financial Statement Fraud: Incident. Methods and Motives". *Australian Accounting Review*. 17(2). 49-61.
- Chandrarin, Grahita. 2017. "*Metode Riset Akuntansi: Pendekatan Kuantitatif*". Jakarta: Salemba Empat.
- Chiu, R. K. 2003. Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control. *Journal of Business Ethics* 43(1/2): 65-74.
- Dubois, B., & Burns, J. A. 1975. "An Analysis of the Meaning of the Question Mark Response Category in Attitude Scale". *Educational and Psychological Measurement*, 35(4), 869-884.
- Dworkin, T. M., & Baucus, M. S. (1998). Internal vs. External Whistleblowers: A Comparison of Whistleblowing Processes. *Journal of Business Ethics*, 17(12), 1281–1298.
- Elias, Rafik. 2008. "Auditing Students' Professional Commitment and Anticipatory Socialization and their Relationship to Whistleblowing". *Managerial Auditing Journal*. 23(3). 293-194.
- FAO, *What is Gender*. Fao Corporate Document Respository [on-line]. Diakses pada tanggal 28 Mei 2021. <http://foa.org/>
- Fitriani, Anis. 2021. "Pengaruh Status Manajerial, Komitmen Organisasi, *Locus of*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Control, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, dan Personal Cost Terhadap Intensi Dalam Melakukan Whistleblowing Internal". Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.

Fitri, F., & Sari, K. (2011). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT . Kubota Indonesia) The Influence Of Personal Factor , Organizational Factor And Non Organization Factor. 2011, 1–22.

Fitriyah, Rifatul dan Rivila El-Maghviroh, 2019. "Analysis of Factor that Affect Internal Whistleblowing Intentions". *The Indonesian Accounting Review*. Vol. 9 No.1.

Jones, Thomas M. 1991. "Ethical Decisoin Making By Individuals In Organization: An Issue Contingent Model". *Academy of Management Review*. Vol. 16 No. 2: 366-395

Joneta, C., Anugerah, R., & Susilatri, S. (2016). Pengaruh Komitmen Profesional dan Pertimbangan Etis Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing: Locus of Control Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 3(1), 735–748.

Keenan, J. P. 2002. Whistleblowing: A Study of Managerial Differences. *Employee Responsibilities and Rights Journal* Vol. 14, No. 1: Pp. 17-32

-----, 2007. Comparing Chinese and America Managers on Whistleblowing. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 19, No. 2: Pp. 85-94.

Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). 2008. *Sistem Pelaporan Pelanggaran - SPP (Whistleblowing System - WBS)*. Jakarta: KNKG.

Khairunnisa, R. Y., & Novianti, N. (2017). Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Intensi Whistleblowing (Studi Kasus Pada Satuan Pengawasan Internal Perguruan Tinggi Negeri di Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 5(1).

Kreshastuti, D. K. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Auditor Melakukan Tindakan Whistleblowing (Pelaporan Pelanggaran). *Skripsi, FEB (Akuntansi)*, Universitas Diponegoro, Semarang.

Maulana Saud, I. (2016). Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 17(2), 209–219.

Napitupulu, G. B., & Bernawati, Y. (2016). Pengaruh Faktor Organisasional, Faktor Individual, dan Faktor Demografi Terhadap Intensi Whistleblowing. *Simposium Nasional Akuntansi XIX*, 1–24.