

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI INTENSI APARATUR  
SIPIL NEGARA DALAM MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* DENGAN  
RELIGIUSITAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(Survei Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Yogyakarta)**

**NOVIA ASRIYANTI TAHIR**

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
Jl. Brawijaya, Golongan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa  
Yogyakarta 55183  
Email: [noviasriyanti1@gmail.com](mailto:noviasriyanti1@gmail.com)

*This study aims to examine empirically the determinant of whistleblowing which consists of attitude towards behavior, subjective norms, perceived behavioral control, organizational commitment, fraud seriousness and religiosity as moderating variables. The object in this study is the Yogyakarta City Government and the subject of this research is the State Civil Apparatus who works in the Yogyakarta City Government. The data in this study are primary data obtained with instruments in the form of questionnaires. The number of questionnaires distributed to respondents as much as 100 questionnaires with the results of 80 questionnaires declared perfect and can be processed. The analysis tool used is SPSS 15.0.*

*Based on the analysis, the results shows that attitude towards behavior, subjective norms and seriousness of fraud affect the whistleblowing intention, while the perceived behavioral control does not affect the whistleblowing intention and religiosity can not moderate the influence of attitude towards behavior, subjective norms, perceived behavioral control, organizational commitment and the seriousness of fraud on whistleblowing intention.*

**Keywords:** *Attitude towards behavior, Subjective Norms, Perceived Behavior Control, Religiosity and Whistleblowing.*

## **1. PENDAHULUAN**

Di Indonesia, Pemerintahan merupakan salah satu bentuk organisasi sektor publik. Pemerintahan merupakan organisasi yang bertugas menjalankan sistem pemerintahan guna mewujudkan pelayanan kepada masyarakat. Namun dalam prosesnya, pemerintahan tak pernah lepas dari masalah fraud atau kecurangan

yang terjadi dalam internalnya (Sari, 2017). Hal tersebut tentunya menimbulkan perhatian yang cukup serius dari masyarakat sebagai stakeholder.

Kecurangan atau *fraud* yang sering terjadi di pemerintahan adalah tindakan korupsi. Menurut Indeks Persepsi Korupsi (IPK) tahun 2017 yang diterbitkan oleh *Transparency International*, berdasarkan survey yang dilakukan Indonesia berada pada peringkat 90 dari 180 negara dengan poin sebesar 37. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa persepsi korupsi di Indonesia masih terbilang tinggi sehingga dapat diketahui bahwa pemberantasan korupsi pun masih berjalan relatif stagnan atau bahkan cenderung menurun (Iskandar dan Saragih, 2018).

Selain itu, juga diketahui bahwa salah satu yang menghambat pemberantasan korupsi di Indonesia ialah antara lain karena sebanyak 61,5% masyarakat masih menyepelkan tindakan korupsi yang terjadi dengan menganggapnya bukan masalah penting. Survei tersebut dilakukan di 12 kota di Indonesia pada tahun 2017 (*Transparency International*, 2017). Namun dalam Hadist Riwayat Muslim dijelaskan bahwa setiap manusia diwajibkan untuk melaporkan kemungkaran yang terjadi.

مَنْ رَأَى مِنْكُمْ مُنْكَرًا فَلْيُغَيِّرْهُ بِيَدِهِ، فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِلِسَانِهِ، فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ  
فَبِقَلْبِهِ وَذَلِكَ أَضْعَفُ الْإِيمَانِ

Artinya: “Barangsiapa di antara kalian melihat kemungkaran, maka ubahlah ia dengan tangan, jika tidak mampu, maka ubahlah dengan lisan, jika tidak mampu, maka dengan hati (dengan menunjukkan ketidak ridhaan

*terhadap kemungkaran tersebut), dan itulah selemah-lemah iman”.*  
(HRMuslim).

Tindakan untuk melaporkan, mengungkapkan tindakan pelanggaran melawan hukum atau perbuatan tidak etis/tidak bermoral yang dapat merugikan orang lain dikenal dengan sebutan *whistleblowing* (Abdilla,2017). Kebijakan *whistleblowing* pada dasarnya telah lama digunakan oleh perusahaan-perusahaan dunia sebagai bentuk pengendalian tindak kecurangan internal. Regulasi mengenai *whistleblowing* juga telah diterapkan di Indonesia. Hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perlakuan terhadap Pelapor Tindak Pidana (*whistleblower*) dan Saksi Pelaku yang Bekerja Sama serta Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perlindungan Saksi dan Korban yang menjelaskan bahwa orang yang memberikan laporan, informasi, atau keterangan kepada penegak hukum mengenai tindak pidana yang akan, sedang atau telah terjadi disebut dengan pelapor.

Menjadi *whistleblower* yang melaporkan terjadinya dugaan penyimpangan dalam suatu unit organisasi merupakan suatu keputusan yang sangat sulit dikarenakan menyangkut pilihan yang bersifat pribadi dan memiliki risiko yang tinggi dimana disatu sisi keputusan tersebut baik secara etika yakni mengungkapkan kebenaran untuk melindungi publik namun di satu sisi dapat meragukan kelayakan pada organisasi.

Melihat kondisi tersebut, dibutuhkan suatu sistem yang mendukung tindakan *whistleblowing* serta dapat melindungi para pelaku *whistleblowing*. Hal tersebut dikenal dengan *whistleblowing system*. Adanya *whistleblowing system* tentu harus didukung dengan keinginan para aparaturnya untuk melaporkan kecurangan yang ada. Namun, pada kenyataannya masih belum ada kesadaran penuh bagi individu untuk menjadi *whistleblower*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Institute of Business Ethics (2007) yang menyimpulkan bahwa satu di antara empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, akan tetapi lebih dari separuh (52%) dari yang mengetahui terjadinya pelanggaran tersebut tetap diam dan tidak berbuat sesuatu. Hal yang sama juga ditemukan oleh Park dan Blenkinsopp (2009) dimana dari beberapa perusahaan yang menerapkan sistem pengaduan, menyatakan bahwa hanya 32% sistem pengaduan yang dapat berjalan secara efektif. Hal ini juga serupa dengan praktek yang terjadi di lembaga pemerintahan. Tak banyak individu dari sektor Pemerintahan yang mengungkap kejahatan di lingkup organisasinya dikarenakan banyaknya risiko yang akan diterima oleh seorang pengadu (Abdilla, 2017).

Di Indonesia sendiri, ada beberapa kasus yang akhirnya justru menjerat *whistleblower* menjadi tersangka salah satunya adalah kasus Daud Ndakularak yang melaporkan dugaan praktik korupsi pengelolaan dana kas APBD di Kabupaten Sumba Timur ke pihak Polres Sumba Timur yang akhirnya menjeratnya sendiri sebagai tersangka karena laporannya tersebut. Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa banyak konsekuensi yang dapat diterima oleh pelaku *whistleblowing* seperti menjadi subjek pengasingan, pengacuan

hingga pembalasan karena melaporkan tindakan tersebut ke pihak lain sehingga secara tidak langsung hal tersebut tentu memengaruhi niat individu untuk melaporkan tindak kecurangan. (Nur, 2017).

Penelitian ini mengacu pada penelitian Khanifah dkk (2017) yang berjudul “Pengaruh *Attitude toward behavior*, *Subjective Norm*, *Perceived Behavioral Control* Pada Intention *Whistleblowing*”. Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian ini menambahkan variabel lain seperti komitmen organisasi, keseriusan kecurangan sebagai variabel independen dan juga menambahkan variabel religiusitas sebagai variabel moderasi. Hal ini dikarenakan pada penelitian sebelumnya masih ditemukannya ketidakkonsistenan hasil penelitian yang dilakukan, dan juga penambahan religiusitas sebagai variabel moderasi masih kurang diteliti. Selain itu, peneliti mencoba meneliti dengan setting berbeda yakni pada Pemerintah Daerah Kota Yogyakarta yang mana sejak akhir tahun 2014 Pemerintah Kota Yogyakarta telah meluncurkan program *whistleblowing system* dan menjadi pemerintah tingkat dua pertama yang menerapkan sistem tersebut. Selain itu, juga diketahui bahwa sepanjang 2015-2017 masih terjadi kasus penyelewangan yang melibatkan jajaran ASN di Pemkot Yogyakarta (Nur, 2017), sehingga dapat diketahui bahwa sistem tersebut belum dimanfaatkan dengan optimal. Peneliti memilih objek pemerintahan dikarenakan seperti yang diketahui bahwa lembaga atau badan pelayanan publik seperti pemerintahan cukup rawan terjadi dugaan praktik penyalahgunaan wewenang, pelanggaran, atau tindak pidana.

## **Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah sikap berpengaruh positif terhadap intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing* ?
2. Apakah norma subjektif berpengaruh positif terhadap intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing* ?
3. Apakah persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing* ?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing* ?
5. Apakah keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing* ?
6. Apakah religiusitas dapat memoderasi hubungan sikap dengan intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing* ?
7. Apakah religiusitas dapat memoderasi hubungan norma subjektif dengan intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*?
8. Apakah religiusitas dapat memoderasi hubungan persepsi kontrol perilaku dengan intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*?
9. Apakah religiusitas dapat memoderasi hubungan komitmen organisasi dengan intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*?
10. Apakah religiusitas dapat memoderasi hubungan keseriusan kecurangan dengan intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*?

## **2. KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **2.1. Kerangka Teoritis**

#### **2.1.1. Teori Perilaku Terencana (*Planned Behavior Theory*)**

Teori perilaku terencana pada dasarnya merupakan teori pengembangan dari teori sebelumnya yakni *theory of reasoned action* yang menjelaskan bahwa sebuah perilaku terbentuk karena adanya niat untuk berperilaku. Niat ini diartikan sebagai respon atau kesiapan seseorang untuk menunjukkan tindakan atau perilaku (Icek Ajzen dan Martin Fisben, 1985)

#### **2.1.2. Teori Perilaku Prososial (*Prosocial Behaviour Theory*)**

Teori perilaku prososial merupakan teori yang dikembangkan oleh Brief dan Motowidlo (1986) yang menjelaskan bahwa perilaku yang dilakukan oleh seorang anggota organisasi terhadap anggota organisasi lainnya dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan individu/kelompok atau organisasi tersebut atau dengan kata lain perilaku prososial merupakan perilaku yang memberikan manfaat kepada orang lain.

#### **2.1.3. *Whistleblowing***

*Whistleblowing* merupakan suatu tindakan pelaporan yang dilakukan oleh seseorang atas adanya dugaan kecurangan, perbuatan yang melanggar hukum atau perbuatan lain yang tidak etis yang terjadi dalam suatu organisasi kepada pihak internal seperti pemimpin organisasi atau pihak eksternal yang dapat mengambil tindakan atas kecurangan tersebut (Lestari dan Yaya, 2017).

#### **2.1.4. Sikap (*Attitude Towar Behavior*)**

Sikap diartikan sebagai sesuatu yang dimiliki dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan. Menurut Ajzen (2012) sikap (*attitude*) merupakan jumlah dari afeksi (perasaan) yang dirasakan seseorang untuk menerima atau menolak suatu objek atau perilaku dan diukur dengan suatu prosedur yang menempatkan individual pada skala evaluatif dua kutub, misalnya baik atau buruk.

#### **2.1.5. Norma Subjektif (*Subjective Norm*)**

Menurut Aprani (2017) norma subyektif adalah faktor diluar individu yang memengaruhi persepsi atau pandangan seseorang terhadap perilaku yang akan dilakukan. Seseorang akan melakukan suatu perilaku jika perilaku tersebut merupakan sesuatu yang dianggap wajar oleh orang lain.

#### **2.1.6. Persepsi Kontrol Perilaku (*Perceived Behavioral Control*)**

Khanifah (2017) menjelaskan bahwa persepsi kontrol atas perilaku merupakan suatu persepsi yang diyakini oleh seorang individu mengenai kontrol yang dimilikinya dalam melakukan tingkah lalu tertentu. Namun pada dasarnya pengendalian seseorang atas perilakunya dipengaruhi oleh faktor internal yakni keterampilan, kemauan, dan informasi dan faktor eksternal seperti budaya dan politik sehingga seseorang tidak dapat mengendalikan perilakunya sepenuhnya (Aprani, 2017).

#### **2.1.7. Komitmen Organisasi**

Bagustiantio dan Nurkholis (2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai hubungan keterikatan emosional antara anggota organisasi dengan organisasinya yang ditandai dengan tiga faktor yaitu kesediaan untuk bekerja

sekuat tenaga demi organisasi, keyakinan yang kuat terhadap visi, misi dan tujuan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk selalu setia mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas).

#### **2.1.9. Keseriusan Kecurangan**

Menurut Bagustianto dan Nurkholis (2015) persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat saja berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pembentuk persepsi tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besaran nilai kecurangan, juga tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi. Tingkat keseriusan kecurangan dapat dilihat dan diukur dari sisi dampak terhadap organisasi itu sendiri, motivasi pelaku kecurangan, dan etis atau tidaknya sebuah kecurangan.

#### **2.1.10. Religiusitas**

Abdilla (2017) mendefinisikan religiusitas sebagai bentuk rasa kepercayaan terhadap ajaran agamanya dengan menjaga hubungannya dengan Tuhannya dan mengimplementasikannya dalam berkelakukan sehari-hari.

### **2.2. Penurunan Hipotesis**

#### **2.2.1. Pengaruh Sikap terhadap Intensi melakukan *whistleblowing*.**

Sikap terhadap perilaku didasarkan pada keyakinan akan dampak positif atau negatif dari perilaku tertentu dan seberapa besar dampak tersebut akan diperoleh. Semakin yakin individu tentang dampak positif yang akan didapatkan dari sebuah perilaku, maka individu tersebut akan melakukan perilaku tersebut dan sebaliknya (Aprani, 2017). Hal ini sejalan dengan teori perilaku terencana (Ajzen, 1985) yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang

diikuti dengan kesiapannya untuk melakukan suatu perilaku. Semakin besar niat dan keyakinan yang dimiliki individu bahwa dengan melakukan *whistleblowing* akan memberikan manfaat bagi dirinya akan mendorong individu tersebut untuk melakukan *whistleblowing*.

H<sub>1</sub>: Sikap berpengaruh positif terhadap intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.

### **2.2.2. Pengaruh Norma Subjektif terhadap intensi melakukan *whistleblowing***

Norma subjektif menunjukkan seberapa besar pengaruh orang lain dalam diri individu untuk berperilaku. Jika dihubungkan dengan tindakan *whistleblowing*, niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* akan tercapai jika lingkungan seperti keluarga maupun rekan kerja mendukung perilaku tersebut. Sebaliknya jika lingkungannya tidak mendukung untuk melakukan *whistleblowing* maka seorang individu juga akan mengurungkan niatnya untuk melakukan *whistleblowing*.

H<sub>2</sub>: Norma Subjektif berpengaruh positif terhadap intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.

### **2.2.3. Pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap intensi melakukan *whistleblowing***

Persepsi kontrol perilaku menunjukkan seberapa besar keyakinan atau kepercayaan diri individu jika melakukan suatu perilaku. Semakin yakin individu bisa mengatasi hambatan yang ada dengan adanya faktor pendukung lainnya maka semakin tinggi niat individu tersebut untuk melakukan suatu perilaku *whistleblowing*. Begitupun sebaliknya jika individu tersebut tidak

yakin bisa mengatasi faktor penghambat yang lebih banyak dibandingkan faktor pendukung, maka individu akan cenderung berdiam diri dengan tidak melakukan *whistleblowing*.

H<sub>3</sub>: Persepsi Kontrol Perilaku berpengaruh positif terhadap intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.

#### **2.2.4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi melakukan *whistleblowing***

Semakin besar komitmen yang dimiliki oleh anggota terhadap organisasinya maka semakin besar pula rasa memiliki terhadap organisasinya tersebut sehingga ia akan selalu berusaha melindungi organisasinya dari kehancuran (Marliza, 2017). Berdasarkan hal tersebut, dapat kita ketahui bahwa seseorang yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan cenderung melaporkan tindakan kecurangan yang diketahuinya (*whistleblowing*) untuk melindungi organisasinya dari kehancuran.

H<sub>4</sub>: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.

#### **2.2.5. Pengaruh keseriusan kecurangan terhadap intensi melakukan *whistleblowing***

Berdasarkan teori perilaku prososial, sikap individu terbentuk dengan melihat tanggung jawabnya terhadap lingkungan organisasinya dimana semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi, akan mendorong individu untuk merasa bertanggungjawab untuk melaporkannya dengan melihat kerugian yang akan berdampak terhadap banyak orang. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan yang

terjadi akan memicu seseorang untuk melaporkan kecurangan (*whistleblowing*).

H<sub>5</sub>: Keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.

#### **2.2.6. Pengaruh religiusitas terhadap hubungan sikap dengan intensi melakukan *whistleblowing***

Seseorang dengan tingkat religiusitas yang tinggi akan selalu menghubungkan ajaran agamanya dengan setiap keputusan atau tindakan yang akan diambil dalam hidupnya. Semakin kuat keyakinan seseorang terhadap suatu perilaku yang dianggap sesuai dengan ajaran agama maka akan menumbuhkan sikap yang kuat dalam berperilaku. Hal ini juga dikemukakan oleh Zhou dkk (2013) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa keberadaan aspek agama yang merupakan bagian dari *human value* dapat menjadi variabel moderasi dalam hubungannya dengan teori perilaku terencana, khususnya dalam pengembangan hipotesis ini adalah kaitannya dengan sikap.

H<sub>6</sub>: Religiusitas memoderasi hubungan sikap dengan intensi melakukan *whistleblowing*.

#### **2.2.7. Pengaruh religiusitas terhadap hubungan norma subjektif dengan intensi melakukan *whistleblowing***

Adanya pandangan dari pihak lain yang didukung dengan pengetahuan agama yang kuat akan memengaruhi keputusan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Seperti dijelaskan pada hipotesis sebelumnya, penelitian yang pernah dilakukan oleh Zhou dkk (2013), bahwa keberadaan aspek agama yang merupakan bagian dari *human value* dapat menjadi variabel moderasi dalam

hubungannya dengan teori perilaku terencana, khususnya dengan variabel norma subjektif. Dalam hal ini, norma subjektif akan menguat atau melemah pengaruhnya terhadap intensi melakukan *whistleblowing* karena adanya nilai agama yang diyakini.

H<sub>7</sub>: Religiusitas memoderasi hubungan norma subjektif dengan intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.

#### **2.2.8. Pengaruh religiusitas terhadap hubungan persepsi kontrol perilaku dengan intensi melakukan *whistleblowing*.**

Adanya dukungan agama sebagai bagian dari kehidupan akan menumbuhkan kepercayaan diri seseorang sehingga membuka kesempatan untuk melakukan *whistleblowing*. Selain itu, juga dikemukakan oleh Walker dkk (2012) bahwa karyawan yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat persepsi kontrol perilaku yang tinggi. Dari hal tersebut dapat kita ketahui bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas seseorang dapat memengaruhi persepsi kontrol perilaku seseorang dalam memutuskan untuk melakukan *whistleblowing*.

H<sub>8</sub>: Religiusitas memoderasi hubungan persepsi kontrol perilaku dengan intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.

#### **2.2.9. Pengaruh religiusitas terhadap hubungan komitmen organisasi dengan intensi melakukan *whistleblowing***

Seseorang dengan komitmen yang tinggi cenderung akan selalu mengutamakan organisasinya dibandingkan yang lain. Jika dikaitkan dengan religiusitas, seseorang dengan tingkat religiusitas yang tinggi akan membentuk watak atau kepribadian individu sesuai dengan ajaran agamanya yang pada akhirnya akan menentukan komitmennya terhadap organisasi yakni bersikap

peduli terhadap organisasi sehingga jika terjadi sesuatu yang membahayakan organisasi, individu akan cenderung berusaha melindunginya misal dengan melaporkan tindak kecurangan yang diketahuinya (*whistleblowing*).

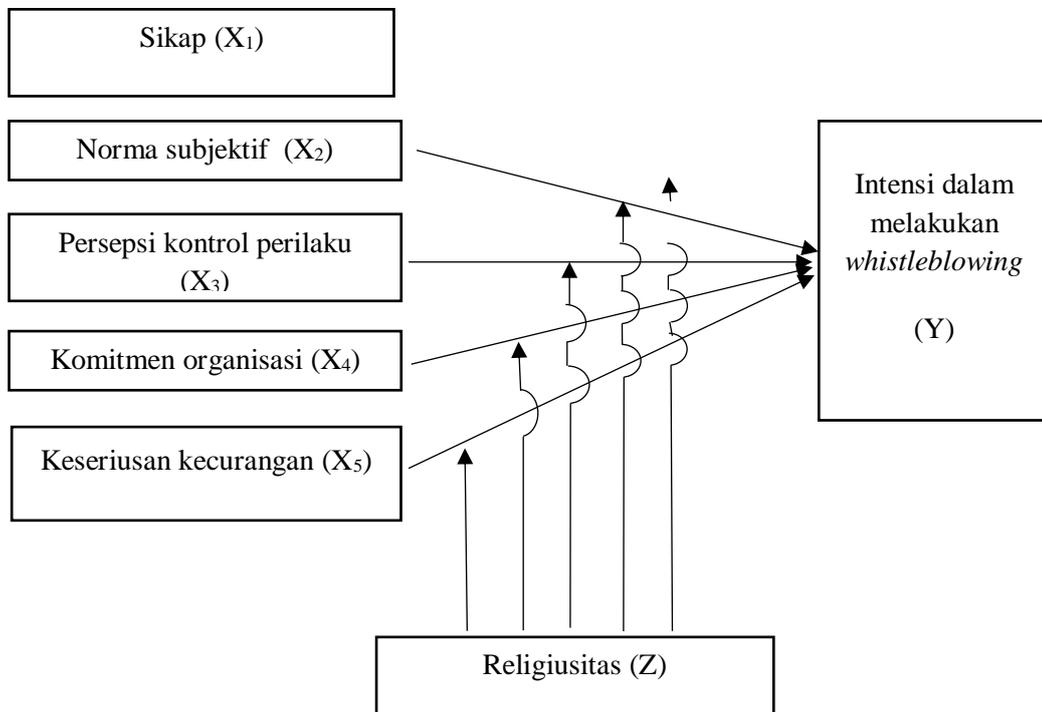
H<sub>9</sub>: Religiusitas memoderasi hubungan komitmen organisasi intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.

#### **2.2.10. Pengaruh religiusitas terhadap hubungan keseriusan kecurangan dengan intensi melakukan *whistleblowing***

Seseorang pada dasarnya menilai keseriusan kecurangan berdasarkan persepsi yang berbeda baik dari segi finansial maupun non finansial. Zhou dkk (2013) mengemukakan bahwa agama sebagai bagian dari *human value* tentu akan memengaruhi seseorang dalam melakukan keputusan dan jika dikaitkan dengan teori perilaku prososial dimana seseorang dalam berperilaku akan berusaha melihat kebermanfaatannya kepada orang lain. Dalam hubungan dengan *whistleblowing* seseorang akan melihat dampak dari kecurangan yang ditimbulkan didasarkan dari tingkat religiusitasnya, sehingga tingkat keseriusan kecurangan dapat menguat atau melemah pengaruhnya terhadap intensi melakukan *whistleblowing* karena adanya nilai agama yang diyakini.

H<sub>10</sub>: Religiusitas memoderasi hubungan keseriusan kecurangan dengan intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.

## Model Penelitian



### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Obyek dan Subyek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pemerintahan Kota Yogyakarta. Pemilihan objek penelitian dikarenakan Pemerintah Kota Yogyakarta merupakan pemerintah daerah tingkat dua pertama di Indonesia yang menerapkan *Whistleblowing System* sejak akhir tahun 2014. Sedangkan subjek pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara atau pegawai pada Pemerintah Kota Yogyakarta.

#### 3.2. Jenis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan secara langsung melalui survei dengan

membagikan kuesioner dimana data diperoleh langsung dari jawaban kuesioner yang diberikan oleh pegawai yang bekerja pada Pemerintahan Kota Yogyakarta.

### 3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengambilan data yang digunakan adalah *survey method*.

### 3.5. Teknik Analisis Data

Alat pengujian hipotesis  $H_1, H_2, H_3, H_4, H_5, H_6, H_7, H_8, H_9, H_{10}$ , yaitu *Moderated Analysis Regression (MRA)* dengan menggunakan *Statistical package for social sciences (SPSS)* versi 15.

## 4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

#### 4.1.1. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted $R^2$ )

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Regresi</b>	<b>Adjusted R Square</b>
1	0,395
2	0,234
3	0,258
4	0,209
5	0,235
6	0,377

Sumber: Output SPSS v.15, 2019

Tabel 4.29 menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* pada setiap model regresi antara lain :

1) Model 1 memiliki nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,395 yang berarti bahwa variabel Intensi dalam Melakukan *Whistleblowing* dapat dijelaskan sebanyak 39,5% oleh variabel Sikap, Norma Subjektif, Persepsi Kontrol Perilaku, Komitmen Organisasi dan Keseriusan Kecurangan. Sedangkan sisanya ( $100\% - 39,5\% = 60,5\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

2) Model 2 menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,234 yang berarti bahwa variabel Intensi dalam Melakukan *Whistleblowing* dapat dijelaskan sebanyak 23,4% oleh variabel independen Sikap dan variabel moderasi Religiusitas. Sedangkan sisanya ( $100\% - 23,4\% = 76,4\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

3) Model 3 menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,258 yang berarti bahwa variabel Intensi dalam Melakukan *Whistleblowing* dapat dijelaskan sebanyak 25,8% oleh variabel independen Norma Subjektif dan variabel moderasi Religiusitas. Sedangkan sisanya ( $100\% - 25,8\% = 74,2\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

4) Model 4 menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,209 yang berarti bahwa variabel Intensi dalam Melakukan *Whistleblowing* dapat dijelaskan sebanyak 20,9% oleh variabel independen Persepsi Kontrol Perilaku dan variabel moderasi Religiusitas. Sedangkan sisanya ( $100\% - 20,9\% = 79,1\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

5) Model 5 menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,235 yang berarti bahwa variabel Intensi dalam Melakukan *Whistleblowing* dapat dijelaskan sebanyak 23,5% oleh variabel independen Komitmen Organisasi dan variabel moderasi Religiusitas. Sedangkan sisanya (100%-23,5% = 76,5%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

6) Model 6 menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,377 yang berarti bahwa variabel Intensi dalam Melakukan *Whistleblowing* dapat dijelaskan sebanyak 37,7% oleh variabel Independen Keseriusan Kecurangan dan variabel moderasi Religiusitas Sedangkan sisanya (100%-37,7% = 62,3%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

#### 4.1.2. Analisis Regresi Linier Berganda

##### Hasil Uji Statistik t

Model Regresi	Unstandardized Coefficient		Sig.	Keterangan	
	B	Std. Error			
1	(Constant)	1,322	2,810	0,639	
	Sikap	0,203	0,100	0,046	Diterima
	Norma Subjektif	0,249	0,123	0,047	Diterima
	Persepsi Kontrol Perilaku	-0,112	0,198	0,571	Ditolak
	Komitmen Organisasi	0,047	0,075	0,530	Ditolak
	Keseriusan Kecurangan	0,891	0,165	0,000	Diterima
2	(Constant)	-0,505	0,932	0,602	
	Sikap*Religiusitas	0,691	1,261	0,599	Ditolak

3	(Constant)	0,741	1,072	0,509	
	Norma Subjektif * Religiusitas	-0,596	1,502	0,702	Ditolak
4	(Constant)	-0,263	0,422	0,553	
	Persepsi Kontrol Perilaku * Religiusitas	-0,183	0,297	0,557	Ditolak
5	(Constant)	-0,028	0,454	0,952	
	Komitmen Organisasi * Religiusitas	0,625	1,019	0,557	Ditolak
6	(Constant)	0,939	0,781	0,246	
	Keseriusan Kecurangan * Religiusitas	-1,292	1,155	0,279	Ditolak

### **1. Pengaruh sikap terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.**

Hasil pengujian hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) menunjukkan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat sikap atau keyakinan akan nilai positif *whistleblowing* oleh para pegawai dapat memengaruhi intensi mereka untuk melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut disebabkan karena mereka beranggapan bahwa *whistleblowing* merupakan hal positif dan tindakan beretika serta merasa bangga jika menjadi *whistleblower* sehingga semakin tinggi tingkat keyakinan pegawai terhadap nilai positif *whistleblowing* bagi dirinya tentunya akan meningkatkan niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

### **2. Pengaruh norma subjektif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.**

Hasil pengujian hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) menunjukkan bahwa norma subjektif berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat norma subjektif yang diyakini oleh para pegawai, yang diperoleh dari dukungan orang-orang di sekitar mereka seperti atasan, rekan kerja, dan orang-orang secara umum, menyebabkan semakin tingginya niat mereka untuk melakukan *whistleblowing*. Dalam teori perilaku terencana dijelaskan bahwa persepsi baik yang diterima oleh seseorang terhadap suatu perilaku akan menumbuhkan niat seseorang menunjukkan perilaku tersebut. Dengan demikian bahwa adanya dukungan dari pimpinan, rekan kerja maupun keluarga akan menumbuhkan niat seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

### **3. Pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.**

Hasil pengujian pada hipotesis (H<sub>3</sub>) menunjukkan bahwa persepsi kontrol perilaku tidak memiliki pengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Dari hasil penelitian diketahui bahwa tingkat keyakinan dan kepercayaan diri mereka untuk melakukan *whistleblowing* tidaklah cukup kuat untuk menumbuhkan niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini dapat dipahami karena diduga para pegawai memiliki tingkat kepentingan masing-masing yang dapat menghalanginya untuk menentukan sikap atau dengan kata lain para pegawai tidak bisa menghiraukan persepsi orang lain yang bisa memengaruhi kepentingannya dan juga tidak sanggup untuk menanggung resiko dikemudian hari.

#### **4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.**

Hasil pengujian pada hipotesis (H<sub>4</sub>) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Adanya tingkat komitmen organisasi para pegawai yang masih tergolong rendah menjadikan mereka berperilaku tidak peduli dalam menjaga kondisi organisasi. Ada kemungkinan mereka bersikap kurang peduli dengan kelangsungan organisasi yang mereka tempati dan juga kurang peduli dengan citra dan reputasi organisasi itu sendiri dalam jangka panjang. Selain itu, mereka juga akan cenderung tidak peduli dengan tindakan penyelamatan organisasi yang salah satunya dapat dilakukan dengan memutuskan melakukan *whistleblowing*.

#### **5. Pengaruh keseriusan kecurangan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.**

Hasil uji hipotesis kelima (H<sub>5</sub>) menunjukkan bahwa keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap intensi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa keseriusan kecurangan dapat memengaruhi intensi pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori perilaku prososial bahwa dengan semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi, maka individu yang mengetahui adanya suatu tindak kecurangan akan merasa bertanggungjawab untuk melaporkan kecurangan tersebut. Mengingat berbagai kerugian yang akan di timbulkan baik bagi organisasi maupun bagi individu

yang bekerja dalam organisasi termasuk dirinya yang mengetahui adanya suatu tindak kecurangan itu sendiri.

**6. Pengaruh religiusitas terhadap hubungan sikap dengan intensi melakukan *whistleblowing*.**

Hasil uji hipotesis ( $H_6$ ) menunjukkan bahwa religiusitas tidak dapat memoderasi hubungan sikap terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa faktor religiusitas tidak dapat mendorong kecenderungan para pegawai untuk menentukan sikap positif dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal tersebut mungkin disebabkan karena mereka cenderung memisahkan nilai-nilai agama dalam menyikapi keputusan akhir yang akan dilakukan. Meskipun tingkat keyakinan mereka positif terhadap tindakan *whistleblowing*, hal tersebut ternyata tidak dapat meningkat dengan adanya religiusitas, adanya nilai-nilai agama-agama ternyata tidak mampu menguatkan sikap positif mereka untuk memiliki niat melakukan *whistleblowing*.

**7. Pengaruh religiusitas terhadap hubungan norma subjektif dengan intensi melakukan *whistleblowing***

Hasil uji hipotesis ( $H_7$ ) menunjukkan bahwa religiusitas tidak dapat memoderasi hubungan norma subjektif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil tersebut, faktor religiusitas yang dimiliki oleh pegawai tidak dapat memberikan dukungan bagi pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Adanya dukungan dari keluarga, atasan dan lingkungan dengan tambahan pengetahuan agama tidak mampu meningkatkan niat mereka untuk melakukan *whistleblowing*.

#### **8. Pengaruh religiusitas terhadap hubungan persepsi kontrol perilaku dengan intensi melakukan *whistleblowing***

Hasil uji hipotesis ( $H_8$ ) menunjukkan bahwa religiusitas tidak dapat memoderasi hubungan persepsi kontrol perilaku dengan intensi melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa adanya faktor agama nyatanya tidak dapat meningkatkan keyakinan diri atau kepercayaan diri pegawai untuk melakukan tindak pelaporan kecurangan (*whistleblowing*). Tingkat religiusitas ini hanya sebatas sebagai ibadah-ibadah besar yang dilakukan dan tidak diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari. Padahal diketahui bahwa disebutkan dalam al-hadist Muslim bahwa umat manusia wajib mengungkapkan kecurangan yang diketahuinya ke pihak lain. Adanya faktor religiusitas nyatanya tidak mampu meningkatkan kepercayaan diri dan mampu mengabaikan persepsi orang lain jika melakukan tindakan *whistleblowing*.

#### **9. Pengaruh religiusitas terhadap hubungan komitmen organisasi dengan intensi melakukan *whistleblowing***

Hasil uji hipotesis ( $H_9$ ) menunjukkan bahwa religiusitas tidak dapat memoderasi hubungan komitmen organisasi terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa religiusitas tidak dapat menguatkan komitmen organisasi pegawai sehingga mampu melakukan pelaporan tindak kecurangan (*whistleblowing*). Tingkat religiusitas yang dimiliki oleh pegawai nyatanya belum mampu membentuk watak atau kepribadian pegawai untuk berkomitmen kuat kepada organisasinya sehingga selalu peduli dengan kesejahteraan dan kelangsungan organisasinya dengan

melakukan tindakan penyelamatan organisasi salah satunya dengan melakukan tindakan *whistleblowing*.

#### **10. Pengaruh religiusitas terhadap hubungan keseriusan kecurangan dengan intensi melakukan *whistleblowing***

Hasil pengujian hipotesis ( $H_{10}$ ) menunjukkan bahwa religiusitas tidak dapat memoderasi hubungan keseriusan kecurangan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat religiusitas tidak dapat meningkatkan kepekaan pegawai dalam melihat dampak keseriusan kecurangan sehingga memutuskan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Jika religiusitas yang dimiliki tinggi tentunya pegawai akan mengabaikan tingkat keseriusan kecurangan tersebut karena sesuai ajaran agama bahwa setiap kecurangan harus diungkapkan. Namun, dengan tingkat religiusita tinggi yang dimiliki pegawai ternyata tidak dapat meningkatkan keputusan untuk melakukan *whistleblowing* dengan melihat tingkat keseriusan kecurangan tersebut.

#### **5. SIMPULAN**

1. Sikap berpengaruh positif terhadap intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*
2. Norma subjektif berpengaruh positif terhadap intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.
3. Persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.
4. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.

5. Keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.
6. Religiusitas tidak dapat memoderasi hubungan sikap dengan intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.
7. Religiusitas tidak dapat memoderasi hubungan norma subjektif dengan intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.
8. Religiusitas tidak dapat memoderasi hubungan persepsi kontrol perilaku dengan intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.
9. Religiusitas tidak dapat memoderasi hubungan komitmen organisasi dengan intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.
10. Religiusitas tidak dapat memoderasi hubungan keseriusan kecurangan dengan intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdilla, Z. F. N., 2017. Pengaruh Gender, Religiusitas dan Retaliasi Terhadap Intensitas Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan D.I. Yogyakarta). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Ajzen, I. 1985. *From intention to actions: a theory of planned behavior*, in J. Kuhl and A. Beckmann (eds), *Action-control: from cognitions to behavior* (Springer, Heidelberg).
- Ajzen, I. 1991. The Theory of Planned Behaviour. In: *Organizational Behaviour and Human Decision Process*. Amherst, MA: Elsevier.
- Ajzen, I. 2012. *The theory of planned behavior*, In P. A., Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.). *Handbook of theories of social psychology*. London, UK.
- Aprani, A., 2017. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat *Whistleblowing* Karyawan Bank Syariah. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

- Bagustianto, R., dan Nurkholis. (2015). Faktor-faktor yang memengaruhi minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi XVIII*, Medan, 16-19 September.
- Brief, A. P. dan Motowidlo, S. J. 1986. Prosocial Organizational Behaviours. *Academy of Management Review*.
- Ghozali, I., 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat.
- Hadist Riwayat Muslim tentang Keharaman Berdiam Diri Terhadap Adanya Kemungkaran
- Iskandar, A. dan Saragih, R., 2018. Pengaruh Sikap ke Arah Perilaku, Norma Subjektif, dan Persepsi Kontrol Atas Perilaku Terhadap Niata dan Perilaku Whistleblowing CPNS. *Jurnal Tata Kelola & Akuntabilitas Keuangan Negara*.
- Kashif, M., Zarkada, A., Thurasamy, R. 2016. The moderating effect of religiosity on ethical behavioural intentions An application of the extended theory of planned behaviour to Pakistani bank employees. *Personnel Review*.
- Keputusan Menteri Keuangan Nomor 149/KMK.09/2011 tentang *Tata Cara Pengelolaan dan Tindak Lanjut Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing) serta Tata Cara Pelaporan dan Publikasi Pelaksanaan Pengelolaan Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing) di Lingkungan Kementerian Keuangan*.
- Khanifah, Anam, M.C., dan Astuti, E. B., 2017. Pengaruh Attitude Toward Behavior, Subjective Norm, Perceived Behavioral Control Pada Intention Whistleblowing. *Jurnal Akses*.
- KNKG. 2008. Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran - SPP (*Whistleblowing System – WBS*). Jakarta: KNKG.
- Lestari, R., dan Yaya, R. 2017. Whistleblowing dan faktor-faktor yang memengaruhi niat melaksanakannya oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi*.
- Meyer, J. P., dan Allen, N. J. 1997. Commitment in the worplace theory research and application. California: *Sage Publications*.
- Momtaaz, Y. A., Tengku-Aizan H., Rahimah I., Nurizan Y., Sen T. 2011. Moderating effect of religiosity on the relationship between social isolation and psychological well-being. *Mental Health, Religion & Culture*.
- Nazaruddin, I., dan Basuki, A. T. 2015. *Analisis Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Danisa Media.

- Nur, M., 2017. Evaluasi *Whistleblowing System* Pada Pemerintah Kota Yogyakarta. *Tesis*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Park, H., dan Blenkinsopp, J. 2009. Whistleblowing as planned behavior – A survey of South Korean police officers. *Journal of Business Ethics*.
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang *Road Map Reformasi Birokrasi*.
- Prabowo, D. 2015. Berakhirnya drama kasus minta saham di MKD. *Kompas.com*. <https://nasional.kompas.com/read/2015/12/17/10163591/Berakhirnya.Drama.Kasus.Minta.Saham.di.MKD>. Diakses 22 Oktober 2018
- Sari, R. P., 2018. Faktor-faktor yang Memengaruhi Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi empiris pada BPK Sumatera Barat).
- Saud, I. M., 2016. Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*,
- Sikstin, F. 2014. Pengaruh Komitmen Profesional Auditor, Religiusitas dan Reward Terhadap Whistleblowing Intention. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perlakuan Terhadap Pelapor Tindak Pidana (*whistleblower*) dan Saksi Pelaku yang Bekerjasama (*justice collaborator*).
- Transparency International. (2017). *Indeks Persepsi Korupsi Indonesia 2017: Survei di antara pelaku usaha di 12 kota di Indonesia*. Diakses dari [http://riset.ti.or.id/wp-content/uploads/2017/11/IPK-2017\\_Slide-Presentation\\_launch.pdf](http://riset.ti.or.id/wp-content/uploads/2017/11/IPK-2017_Slide-Presentation_launch.pdf). Diakses 22 Oktober 2018
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban.
- Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perlindungan Saksi dan Korban
- Wening Nur N., Achmad C. 2015. The Influence of Religiosity towards organizational Commitment, Job Satisfaction and Personal Performance. *Polish Journal of Management Studies*.
- Zhou, Y., John, T., Yajing R., Guang, H. 2013. The moderating role of human values in planned behavior: the case of Chinese consumers' intention to buy organic food. *Journal of Consumer Marketing*.