Pengaruh Profesionalisme, Sikap Seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS), Sosialisasi Antisipatif dan Komitmen Organisasi terhadap Niat untuk Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (*Whistleblowing*)

SKRIPSI



Oleh:

Muhammad Zulhilmi

No. Mahasiswa: 14312313

PRODI AKUNTANSI, FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

Pengaruh Profesionalisme, Sikap Seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS), Sosialisasi Antisipatif dan Komitmen Organisasi terhadap Niat untuk Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (*Whistleblowing*)

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh:

Nama: Muhammad Zulhilmi

No. Mahasiswa: 14312313

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyatan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 7 maret 2018

Penulis



Pengaruh Profesionalisme, Sikap Seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS), Sosialisasi Antisipatif dan Komitmen Organisasi terhadap Niat untuk Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (*Whistleblowing*)

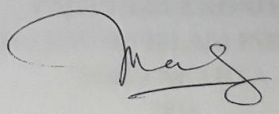
Diajukan Oleh:

Nama	: Muhammad Zulhilmi
No. Mahasiswa	: 14312313

Telah disetujui oleh dosen pembimbing

Pada Tanggal ..... 7 Maret 2018 .....

Dosen Pembimbing



Maulidyati Aisyah, SE., M.Com (Adv)

iv

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH PROFESIONALISME, SIKAP SEORANG PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS), SOSIALISASI ANTISIPATIF, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP NIAT UNTUK MELAKUKAN TINDAKAN PELAPORAN KEUANGAN

Disusun Oleh : **MUHAMMAD ZULHILMI**

Nomor Mahasiswa : **14312313**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Rabu, tanggal: 11 April 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Maulidyati Aisyah, SE., M.Com(Adv) .....

Penguji : Erna Hidayah, Dra., M.Si.,Ak., CA. .....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA ★ YOGYAKARTA ★ FAKULTAS EKONOMI

Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Shalawat serta salam tak lupa penulis junjungkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing manusia dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan yang berdasarkan iman untuk melihat kebesaran Allah SWT.

Penyusunan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Profesionalisme, Sikap Seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS), Sosialisasi Antisipatif dan Komitmen Organisasi terhadap Niat untuk Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (*Whistleblowing*)"**disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana (S-1) pada program studi Akuntansi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua, kakak dan seluruh keluarga penulis
2. Ibu Maulidyati Aisyah, SE., M.Com (Adv) selaku dosen pembimbing penulis
3. Bapak Nandang Sutrisno, SH., LL.M., M.Hum., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
4. Bapak Drs. Dekar Urumsah, S.Si., M.Com (IS)., Ph.D selaku Ketua Prodi Akuntansi Universitas Islam Indonesia

5. Sahabat-sahabat seperjuangan penulis
6. Teman-teman angkatan 2014 Jurusan akuntansi Universitas Islam Indonesia

Akhirnya kepada semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya. Semoga Allah SWT melimpahkan berkah, rahmat dan hidayah-Nya bagi Bapak, Ibu dan Saudara yang telah membantu peneliti dalam segala hal. Dalam hal ini, peneliti juga menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna karena itu saran dan kritik masih diperlukan dalam penyempurnaan tesis ini.

Wassalamualaikum Wr Wb

Peneliti,

(Muhammad Zulhilmi)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME**Error! Bookmark not defined.**

KATA PENGANTAR v

DAFTAR ISI viii

ABSTRAK xi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 4

1.3 Tujuan Penelitian 5

1.4 Manfaat Penelitian 5

1.5 Sistematika Penulisan 6

BAB II KAJIAN PUSTAKA 8

2.1 *Theory Planned of Behavior* (TPB) 8

2.2 Pelaporan Tindakan Kecurangan (*Whistleblowing*) 8

2.3 Profesionalisme 9

2.4 Sikap Seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) 10

2.5 Sosialisasi Antisipatif 11

2.6 Komitmen Organisasi 12

2.7 Penelitian Terdahulu 13

2.8 Kerangka Pemikiran 16

2.9 Hipotesa Penelitian 17

2.9.1 Pengaruh Profesionalisme terhadap Niat Seseorang untuk Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (*Whistleblowing*) 17

2.9.2 Pengaruh Sikap Seorang PNS terhadap Niat Seseorang untuk Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (*Whistleblowing*)..... 19

2.9.3 Pengaruh Sosialisasi Antisipatif terhadap Niat Seseorang untuk Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (*Whistleblowing*)..... 20

2.9.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat Seseorang untuk Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (*Whistleblowing*)..... 21

BAB III METODE PENELITIAN 23

3.1 Populasi Dan Sampel..... 23

3.2 Metode Pengumpulan Data 23

3.3 Definisi Variabel Dan Pengukuran..... 24

3.3.1 Variabel Independen 24

3.3.2 Variabel Dependen 26

3.4 Teknik Analisis Data 26

3.5 Pengujian Kualitas Data 27

3.5.1 Model Pengukuran (*Outer Model)*..... 27

3.5.2 Model Struktural (*Inner Model)* 28

3.5.3 *Path Coefficient* 29

BAB IV ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN..... 30

4.1 Hasil Pengumpulan Data 30

4.2 Pengujian *Outer Model* 31

4.2.1 Uji Validitas..... 31

4.2.2 Uji Reliabilitas..... 33

4.3 Pengujian *Inner Model* 34

4.3.1 Uji *R-Square* 34

4.3.2 Uji *Path Coefficient* dan Uji T-Statistik 34

4.4 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan 36

4.4.1 Profesionalisme berpengaruh Positif terhadap Niat untuk Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (*Whistleblowing*)..... 36

4.4.2 Sikap Seorang PNS berpengaruh Positif terhadap Niat untuk Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (*Whistleblowing*)..... 37

4.4.3 Sosialisasi Antisipatif berpengaruh Positif terhadap Niat untuk Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (*Whistleblowing*)..... 38

4.4.4 Komitmen Organisasi berpengaruh Positif terhadap Niat untuk Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (*Whistleblowing*)..... 39

BAB V PENUTUP..... 41

5.1 Kesimpulan..... 41

5.2 Implikasi Penelitian..... 42

5.3 Keterbatasan dan Saran 42

LAMPIRAN..... 45

Lampiran 1 – Kuesioner Penelitian 46

Lampiran 2 – Surat Izin Penelitian..... 51

Lampiran 3 – Tabulasi Hasil Penelitian 53

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menguji pengaruh faktor profesionalisme, sikap seorang PNS, sosialisasi antisipatif, dan komitmen organisasi terhadap niat untuk melakukan pelaporan tindakan kecurangan (*whistleblowing*). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metide survei melalui penyebaran kuesioner kepada PNS yang bekerja di Kantor Pemerintah Provinsi DIY. Total responden dalam penelitian ini berjumlah 48 PNS. Pengujian statistik dalam penelitian ini berupa simultaneous equation model yang dibantu menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil dari penelitan ini menunjukan bahwa profesionalisme, sikap seorang PNS, sosialisasi antisipatif, dan komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*).

Kata Kunci: profesionalisme, sikap seorang PNS, sosialisasi antisipatif, komitmen organisasi, *whistleblowing*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Maraknya tindakan kecurangan yang terjadi pada saat ini tentunya selalu membuat resah banyak pihak, mengingat buruknya dampak yang diakibatkan dengan adanya tindakan ini. Bagustianto (2012)menyatakan bahwa salah satu bukti buruknya dampak yang diakibatkan dengan adanya tindakan kecurangan ialah tindakan ini bahkan dapat meruntuhkan berbagai perusahaan skala besar dunia seperti Worldcom.

Melihat buruknya dampak yang diakibatkan dari tindakan kecurangan, maka perlu sekali diketahui suatu cara yang paling efektif yang dapat mendeteksi dan mengungkapkan adanya tindakan tersebut. Hal ini diperlukan supaya kedepannya tindakan ini dapat diminimalisir.*Whistleblowing*(pelaporan tindakan kecurangan)merupakan salah satu cara efektif yang dapat digunakan dalam mendeteksi adanya tindakan kecurangan yang terjadi. Hal ini dapat dibuktikan dengan banyaknya kasus tindakan kecurangan yang dapat diungkapkan karena adanya peran dari para *whistleblower* (pihak yang melakukan *whistleblowing*). Sebagai contoh, kasus kecurangan yang terjadi pada PT Waskita Karya yang telah melakukan *overstate* laba bersih sebesar 500 milyar dengan merekayasa laporan keuangan sejak tahun 2004 sampai dengan tahun 2007 dapat diungkapkan karena adanya peran dari *whistleblower*(Sari dan Ariyanto, 2017).Hal ini juga didukung oleh Bagustianto (2012) yang menyatakan bahwa *whistleblowing* terbukti lebih

efektif dibandingkan metode lainnya dalam mendeteksi tindakan kecurangan jika dibandingkan dengan metode lainya seperti audit internal dan pengendalian internal.

Whistleblowing jika didefinisikan merupakan suatu tindakan pengungkapan yang dilakukan karyawan dari suatu organisasi atau mantan karyawan dari suatu organisasi terhadap suatu perilaku yang ilegal, tidak bermoral, atau praktik-praktik lainnya yang tidak sah kepada pihak yang mampu untuk melakukan tindakan koreksi(Hanif dan Odiatma, 2017). Namun, pada kenyataanya untuk melakukan tindakan *whistleblowing* bukanlah perkara mudah. Si pelapor (*whistleblower*) akan dianggap sebagai pengkhianat yang melanggar norma loyalitas suatu organisasi, yang berakibat si *whistleblower* biasanya akan dikucilkan dalam organisasi bahkan dipecat (Bagustianto, 2012). Hal inilah yang terkadang membuat para karyawan yang melihat rekannya ataupun atasannya yang melakukan tindakan kecurangan enggan untuk melaporkannya. Maka dari itu, perlu sekali diketahui berbagai faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, mengingat efektifnya tindakan ini untuk mengungkapkan tindakan kecurangan yang telah terjadi.

Cukup banyak faktor yang dapat dipertimbangkan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini dapat dilihat dari berbagai penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto (2012); Sofia, Herawati, dan Zuhdi (2013); Setiawati dan Sari (2016); Suryono dan Chariri (2016); dan Lestari dan Yaya (2017). Pada penelitian terdahulu tersebut, diketahui bahwa faktor tingkat keseriusan kecurangan

(Bagustianto, 2012; dan Lestari dan Yaya, 2017) dan faktor komitmen profesi (Sofia et al. 2013; Setiawati dan Sari, 2016) memang telah terbukti signifikan mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Namun,ternyata pada penelitian terdahulu tersebut masih terdapat beberapa faktor yang menunjukkan ketidakkonsistenan hasil. Penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto (2012)menunjukan komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan untuk meningkatkan niat seseorang melakukan *whistleblowing*, namun penelitian yang telah dilakukan oleh Lestari dan Yaya (2017) menunjukan hasil yang sebaliknya. Sama halnya dengan faktor lainnya seperti faktor sikap mengenai *whistleblowing* (Bagustianto, 2012; dan Suryono dan Chariri, 2016); faktor profesionalisme dan intensitas moral (Setiawati dan Sari, 2016); faktor normal subjektif (Suryono dan Chariri, 2016); dan faktor sosialisasi antisipatif (Sofia et al., 2013) juga masih menunjukan ketidakonsitenan hasil. Selain itu, pada penelitian terdahulu tersebut juga menunjukan faktor-faktor yang tidak signifikan. Faktor tersebut yaitu *ethical climate-egoism*; *ethical climate-benevolence; ethical climate-principle*; dan *locus of control internal*(Lestari dan Yaya, 2017).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka perlu sekali dilakukannya suatu penelitian yang menguji berbagai faktor yang dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*). Adapun faktor-faktor yang dimaksud tersebut yaitu komitmen organisasi, profesionalisme, sosialisasi antisipatif dan sikap seorang pegawai negeri sipil (PNS). Faktor yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kombinasi variabel-variabel yang telah

diuji oleh Bagustianto (2012); Sofia et al. (2013);Setiawati dan Sari (2016); Suryono dan Chariri (2016); dan Lestari dan Yaya (2017). Penelitian ini akan dilakukan pada pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di Kantor Pemerintah Provinsi (Pemprov) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Pemilihan PNS sebagai responden dalam penelitian ini, dikarenakan masih sedikitnya penelitian yang menguji faktor-faktor yang mempengaruhi niat melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*) dilakukan pada kalangan PNS yang bekerja di suatu lembaga sektor publik. Pada penelitian terdahulu, rata-rata responden dalam penelitiannya dilakukan pada kalangan mahasiswa dan karyawan yang bekerja di organisasi swasta. Contohnya ialah penelitian yang dilakukan oleh Merdikawati (2012); dan Setiawati dan Sari (2016) yang mengambil sampel mahasiswa. Contoh lainnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Setyawati, Ardiyani, dan Sutrisno (2015); dan Saud (2016) yang mengambil sampel karyawan yang bekerja di organisasi swasta.

1.2Rumusan Masalah

Berdasarkan berbagai penjelasan dari latar belakang, adapun rumusan masalah di dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah profesionalisme berpengaruh positif terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*)?
2. Apakah sikap seorang PNS berpengaruh positif terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*)?

3. Apakah sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*)?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*)?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*)
2. Untuk menganalisis pengaruh sikap seorang PNS terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*)
3. Untuk menganalisis pengaruh sosialisasi antisipatif terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*)
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*).

1.4Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis. Hasil dari penelitian ini harapannya dapat dijadikan sumber baru yang relevan kedepannya bagi para akademisi yang ingin melakukan penelitian serupa mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*).

2. Manfaat praktis. Hasil dari penelitian ini kedepannya diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh berbagai jenis organisasi/lembaga, terutama lembaga sektor publik mengenai berbagai faktor yang dapat meningkatkan niat para karyawannya untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*), mengingat efektifnya *whistleblowing* untuk mengungkapkan/mendeteksi berbagai jenis tindakan kecurangan.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan di dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai tentang latar belakang masalah dalam penelitian ini, rumusan masalah, tujuan dilakukannya penelitian ini dan sistematika penulisan dalam penelitian ini.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai teori-teori yang dipakai sebagai dasar pembahasan dalam penulisan ini yang meliputi tentang pengaruh profesionalisme, sikap seorang PNS, sosialisasi antisipatif dan komitmen organisasi terhadap niat untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*).

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Bab ini akan menguraikan tentang populasi dan sampel,

metode pengambilan data, variabel penelitian, teknik analisis data dan pengujian kualitas data.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai berbagai perhitungan yang dilakukan didalam penelitian ini yang terdiri dari analisis data yang didapatkan dengan menggunakan sampel yang ada dan alat analisis yang diperlukan. Selain itu, pada bab ini akan dibahas pula mengenai kesimpulan dari penelitian ini mengenai terbukti atau tidaknya hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini.

BAB V : PENUTUP

Bab ini akan dijelaskan kesimpulan berdasarkan hasil pembahasan, implikasi penelitian, keterbatasan dalam penelitian dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1*Theory Planned of Behavior* (TPB)

Ajzen (1991) menjelaskan bahwa *theory planned of behavior*(TPB) merupakan teori yang membahas mengenai asumsi bahwa manusia pada dasarnya akan selalu berperilaku pantas. Selain itu Ajzen (1991) juga menjelaskan pula bahwa tujuan dibangunnya teori ini ialah untuk mengetahui dan meramalkan berbagai pengaruh motivasi perilaku, baik kemauan dari individu itu sendiri maupun bukanlah kemauan dari individu itu sendiri.

Ajzen (1991) menjelaskan bahwa teori ini terdiri dari 3 determinan dasar, antara lain: (a) *attitude towad behavior* atau sikap seorang terhadap perilaku; (b) *subjective norm* atau determinan yang menggambarkan mengenai pengaruh sosial; dan (c) *perceived behavior control* atau determinan yang menggambarkan mengenai isu kontrol.

2.2 Pelaporan Tindakan Kecurangan (*Whistleblowing*)

Whistleblowing merupakan sebuah tindakan pengungkapan informasi dari sebuah organisasi swasta/privat maupun organisasi publik/pemerintah guna untuk membuka berbagai kasus kecurangan seperti korupsi yang dapat merugikan banyak pihak. Selain itu, Bagustianto (2012) menjelaskan bahwa *whistleblowing* merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan suatu organisasi ataupun mantan karyawan untuk mengungkapkan suatu tindakan yang dilihatnya sebagai

tindakan yang ilegal kepada pihak manajemen yang lebih tinggi atau manajemen puncak, yang harapannya dapat mengoreksi tindakan ilegal tersebut. Lebih lanjut lagi, Bagustianto (2012) menjelaskan bahwa *whistleblowing* terdiri dari dua jenis, *whistleblowing* internal dan *whistleblowing* eksternal. *Whistleblowing* eksternal terjadi ketika terdapat seseorang anggota organisasi yang melihat suatu tindakan kecurangan dalam organisasinya, yang kemudian ia melaporkan tindakan tersebut kepada masyarakat atau organisasi luar yang berwenang, seperti KPK. Sedangkan *internal whistleblowing* merupakan suatu tindakan pelaporan akan suatu kecurangan yang dilakukan oleh seorang anggota organisasi yang kemudian ia melaporkannya kepada atasannya atau badan tertentu yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Putri (2016) menjelaskan bahwa *whistleblowing* merupakan suatu usaha untuk mencapa sebuah tujuan ekonomik dan sosial, sehingga harapannya pelakunya (*whistleblower*) mendapatkan berbagai dukungan oleh berbagai pihak agar tujuan dari pelaporan ini dapat tercapai. Akan tetapi dalam kenyataanya para *whistleblower* ini akan enggan melakukan tindakan ini dikarenakan mereka akan mendapatkan berbagai macam ancaman yang dapat merugikan mereka.

2.3Profesionalisme

Sari dan Ariyanto (2017) menjelaskan bahwa profesionalisme merupakan dedikasi seorang individu terhadap pekerjaannya/profesinya dengan menggunakan pengetahuan yang dimilikinya untuk selalu berpegang teguh pada standar pekerjaan, menjaga keberlangsungan masa depan profesinya dan berusaha untuk

selalu menjaga kebanggan akan profesinya. Lebih lanjut lagi Sari dan Ariyanto (2017) menjelaskan bahwa profesionalisme akan merepresentasikan sikap terhadap perilaku. Seseorang yang memiliki profesionalisme yang baik maka akan cenderung percaya dan meyakini bahwa pekerjaan/profesi yang sedang ia jalani saat ini merupakan suatu pekerjaan/profesi yang baik bagi dirinya dan akan selalu berusaha untuk mematuhi berbagai kode etik ataupun norma-norma yang berlaku. Hal ini dilakukan guna untuk mencegah berbagai pelanggaran yang mungkin terjadi di masa depan yang dapat membahayakan pekerjaan atau profesinya. Sari dan Laksito (2014) menjelaskan bahwa profesionalisme terdiri dari lima dimensi, antara lain: (a) dimensi afisiliasi komunitas; (b) dimensi kewajiban sosial; (c) dimensi dedikasi terhadap pekerjaan; (d) dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesil; dan (e) dimensi tuntutan untuk mandiri.

2.4 Sikap Seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Bagustianto (2012) menjelaskan bahwa sikap merupakan suatu bentuk perasaan yang dapat berupa positif/negatif, atau suatu keadaan yang secara mental senantiasa selalu dipersiapkan, dipahami/dipelajari, dan diatur dari berbagai pengalaman yang dapat memberi suatu pengaruh yang khusus terhadap respon seorang individu terhadap individu lain, berbagai objek dan suatu keadaan. Selain itu Park dan Blenkinsopp (2009) menjelaskan bahwa sikap dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk penilaian seseorang terhadap setuju atau tidak setujunya ia mengenai suatu perilaku atau sebuah tindakan. Suryono dan Chariri (2016) menyatakan bahwa sikap seseorang akan dibentuk dan ditentukan atas suatu

keyakinan yang sangat kuat mengenai suatu perilaku/tindakan guna mencapai hasil yang sangat berharga baik hal itu berbentuk positif dan negatif.

Bagustianto (2012) menjelaskan bahwa sikap terdiri dari tiga komponen. Ketiga komponen tersebut, antara lain:

1. Komponen kognitif, yaitu komponen yang membahas mengenai keyakinan dan pengetahuan.
2. Komponen emosional, yaitu komponen yang membahas tentang perasaan yang senang dan tidak senang.
3. Komponen konatif, yaitu komponen yang membahas mengenai suatu kecenderungan dan kesiapan bagaimana bertingkah laku terhadap suatu objek sikap.

2.5 Sosialisasi Antisipatif

Merdikawati (2012)menjelaskan bahwa sosialisasi antisipatif ialah sebuah proses/tindakan pengadopsian yang dilakukan seseorang terhadap suatu sikap dan kepercayaan pada suatu kelompok sebelum seseorang tersebut bergabung menjadi bagian dari kelompok tersebut. Lebih lanjut lagiMerdikawati (2012)menyatakan bahwa sosialisasi antisipatif ialah suatu proses longitudinal, yang mana proses ini telah dimulai sejak level sekolah menengah hingga pada level senior dalam suatu organisasi. Sehingga sosialisasi antisipatif memiliki efek yang bersifat sangat panjang.

Merdikawati (2012) menyatakan bahwa sosialisasi antisipatif memiliki 4 variabel, yaitu antara lain: (a) pelatihan profesional; (b) stereotip sosial; (c) proses rekruitmen; dan (d) proses seleksi organisasional. Lebih lanjut lagi Merdikawati (2012) juga menjelaskan bahwa keempat variabel dalam sosialisasi antisipatif tersebut dapat membentuk suatu keinginan atau ekspetasi atas suatu jenis pekerjaan yang akan dilakukan melalui sebuah profesi. Sehingga, apabila dalam proses adopsi/transfer ilmu suatu atas nilai/penjelasan mengenai suatu profesi dilaksanakan dengan baik (tanpa kegagalan), maka akan menciptakan ekspetasi yang sangat baik atas profesi tersebut, dan begitupun sebaliknya. Apabila proses transfer ilmunya/adopsinya mengalami kegagalan, maka akan menciptakan ekspetasi yang buruk/salah atas suatu profesi pekerjaan.

2.6Komitmen Organisasi

Bagustianto (2012) menjelaskan bahwa komitmen organisasi ialah proses identifikasi dan adanya keterlibatan seseorang individu pada suatu organisasi/lembaga, yang bentuk identifikasi dan keterlibatannya dapat dilihat melalui beberapa faktor seperti: (a) adanya suatu keyakinan/penerimaan yang sangat kuat mengenai tujuan dan nilai-nilai suatu organisasi; (b) selalu senantiasa melakukan suatu hal/usaha yang maksimal untuk organisasinya; dan (c) selalu munculnya keinginan yang sangat kuat untuk selalu bertahan atau mempertahankan keanggotaannya dalam organisasinya. Lebih lanjut lagi Bagustianto (2012) menjelaskan bahwa karyawan/anggota organisasi yang

berkomitmen terhadap organisasinya akan cenderung melakukan hal-hal seperti berikut, antara lain:

1. Menunjukan sikap dan perilaku yang baik dan positif bagi organisasinya tersebut
2. Memiliki jiwa dan perasaan yang senantiasa untuk membela dan menjaga nama baik organisasinya
3. Selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi diri dan memiliki keyakinan untuk senantiasa mewujudkan tujuan dari organisasinya.

2.7 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, untuk melihat penelitian terdahulu yang telah menguji dan membahas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*) dapat diringkas pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Mengenai Niat Seseorang untuk Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (*Whistleblowing*)

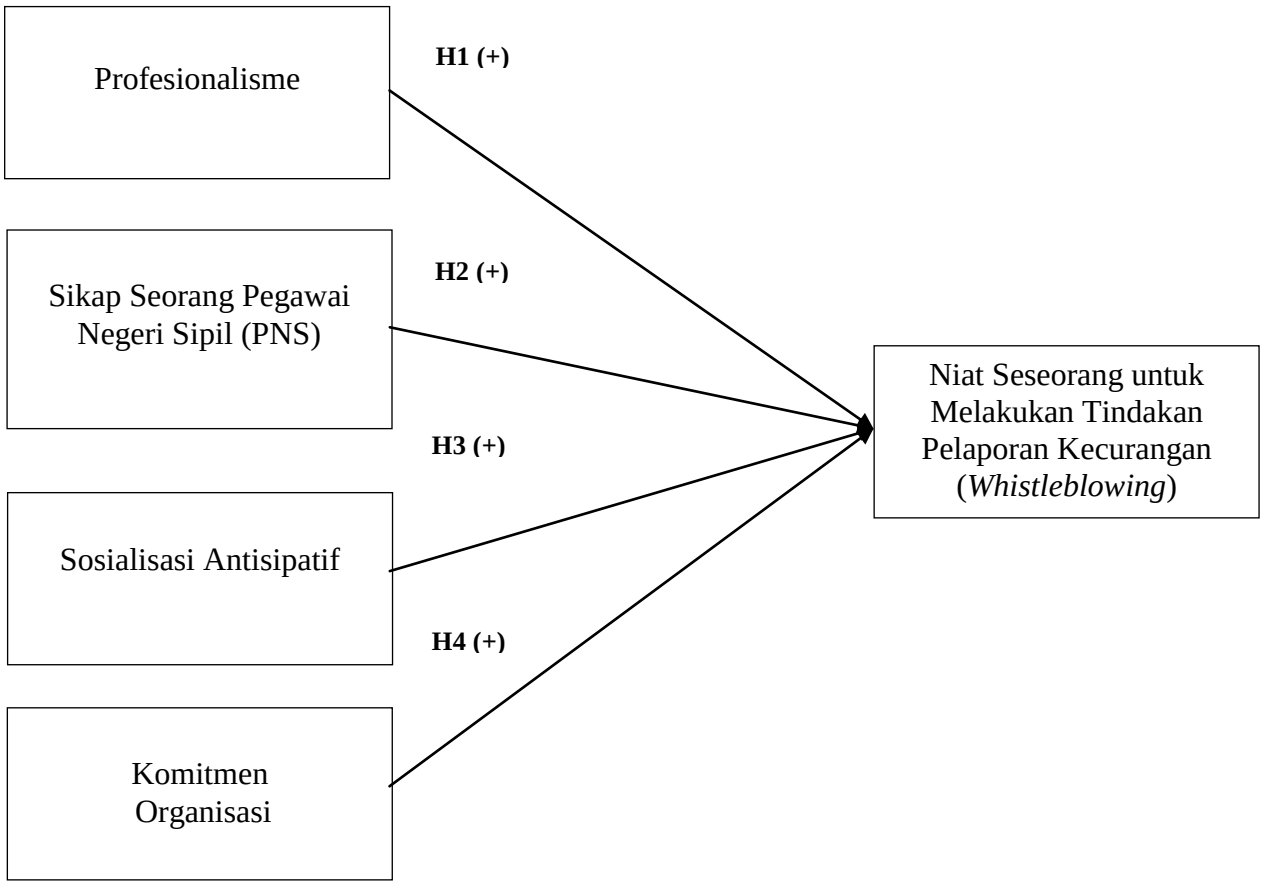
No	Penulis	Responden	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Bagustianto (2012)	107 karyawan yang bekerja di BPK RI	Variabel Independen: • Sikap mengenai*whistleblowing* • Komitmen organisasi • *Personaicost* • Tingkat keseriusan kecurangan Variabel Dependen: • Niat melakukan *whistleblowing*	• Sikap mengenai*whistleblowing*terbukti berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* • Komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* • Tingkat keseriusan kecurangan terbukti berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* • *Personal cost* tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*
2	Sofia, Herawati, dan Zuhdi (2013)	67 pegawai pajak yang bekerja di KPP Pratama Gresik Utara	Variabel Independen: • Sosialisasi antispatif • Komitmen Profesi Variabel Dependen: • Niat melakukan *whistleblowing*	• Sosialisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* • Komitmen profesi terbukti berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*
3	Setiawati dan Sari (2016)	Alumni PPAk FEB Universitas Udayana	Variabel Independen: • Profesionalisme; Komitmen profesi; dan Intensitas moral Variabel Dependen**:** • Niat melakukan	• Profesionalisme terbukti berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* • Komitmen profesi terbukti berpengaruh signifikan terhadap

			whistleblowing	niat melakukan *whistleblowing* • Intensitas moral terbukti berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*
4	Suryono dan Chariri (2016)	293 PNS yang bekerja di Kementrian yang sudah melakukan reformasi birokrasi	Variabel Independen: • Norma Subjektif Variabel Intervening: • Sikap melakukan *whistleblowing* Variabel Dependen: • Intensi melakukan *whistleblowing*	• Norma subjektif berpengaruh signifikan terhadap sikap melakukan *whistleblowing* • Norma subjektif berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* • Sikap untuk melakukan *whistleblowing* tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*
5	Lestari dan Yaya (2017)	79 PNS yang bekerja di kantor Kementrian Keuangan RI perwakilan DIY	Variabel Independen: • *Ethical Climate-Egoism* • *Ethical Climate-Benevolence* • *Ethical Climate-Principle* • *Locus of Control Internal* • Komitmen Organisasi • *Personal cost* • Keseriusan pelanggaran Variabel Dependen: • Niat melaksanakan tindakan *whistleblowing*	• *Personal cost*berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* • Keseriusan pelanggaran berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* • *Ethical Climate-Egoism*tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* • *Ethical Climate-Benevolence*tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan

				whistleblowing • *Ethical-Principle*tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* • *Locus of control* internal tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* • Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mempermudah pembaca dalam memahami pengaruh profesionalisme, sikap seorang pegawai negeri sipil (PNS), sosialisasi antisipatif dan komitmen organisasi terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Niat Seseorang untuk Melakukan Tindakan Pelaporan kecurangan (*Whistleblowing*)

2.9 Hipotesa Penelitian

2.9.1Pengaruh Profesionalisme terhadap Niat Seseorang untuk Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (*Whistleblowing*)

Profesionalisme merupakan dedikasi seorang individu terhadap pekerjaannya/profesinya dengan menggunakan pengetahuan yang dimilikinya untuk selalu berpegang teguh pada standar pekerjaan, menjaga keberlangsungan

masa depan profesinya dan berusaha untuk selalu menjaga kebanggan akan profesinya (Sari dan Ariyanto, 2017).

Semakin profesional seseorang, maka akan semakin meningkat pula niat seseorang tersebut untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*). Hal ini terjadi dikarenakan seseorang yang sangat profesional akan senantiasa untuk menjaga nama baik dari pekerjaan/profesinya, maka tentunya apabila terdapat seseorang yang sangat menjunjung tinggi profesionalisme, dan kemudian melihat ada rekan kerja ataupun atasannya yang melakukan tindakan kecurangan, maka ia tanpa ragu akan segera melaporkan tindakan tersebut. Tindakan pelaporan ini dilakukan guna untuk menjaga nama baik dari profesi/pekerjaannya dan berusaha menjalankan apa yang seharusnya ia lakukan, dalam rangka untuk menjalani kode etik dari pekerjaannya. Hal ini telah dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan Sari dan Ariyanto (2017) telah membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan berbagai penjelasan di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Profesionalisme berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*)

2.9.2 Pengaruh Sikap Seorang PNS terhadap Niat Seseorang untuk Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (*Whistleblowing*)

Suryono dan Chariri (2016)menyatakan bahwa sikap seseorang akan dibentuk atau ditentukan melalui suatu keyakinan atau perilaku yang kuat untuk mencapai suatu hasil yang sangat berharga bagi dirinya baik sifatnya positif ataupun negatif. Lebih lanjut lagi Suryono dan Chariri (2016) menjelaskan bahwa pada umumnya seseorang akan cenderung untuk bersikap atau melakukan suatu tindakan/perilaku yang memang diyakininya dapat memberikan suatu hasil yang baik dan positif, jika dibandingkan dengan bersikap atau melakukan melakukan suatu perilaku yang diyakininya dapat memberikan suatu hal yang bersifat negatif. Sehingga apabila dihubungkan dengan niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*, maka seseorang yang memang memahami bahwa positifnya hasil yang akan diperoleh dengan melakukan tindakan *whistleblowing* bagi semua pihak, akan cenderung mendorongnya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Sikap dalam penelitian ini akan berfokus pada sikap terhadap suatu profesi yaitu pegawai negeri sipil (PNS).

Penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto (2012) telah membuktikan bahwa sikap terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistlebowing*. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Suryono dan Chariri (2016) menunjukan hasil yang sebaliknya. Dalam penelitiannya ditunjukan bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap niat seseorang individu untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*).

Maka, berdasarkan berbagai penjelasan sebelumnya, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Sikap seorang PNS berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*)

2.9.3 Pengaruh Sosialisasi Antisipatif terhadap Niat Seseorang untuk Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (*Whistleblowing*)

Melalui sosialisasi antisipatif, akan membantu seseorang untuk selalu patuh pada kode etik dari profesinya (Merdikawati, 2012). Maka, sangat wajar jika seseorang yang memiliki level sosialisasi antisipatif yang tinggi akan cenderung selalu melaporkan setiap tindakan pelanggaran (seperti kecurangan) yang ia saksikan. Hal ini dilakukannya semata untuk menjalankan kode etik dari profesinya. Penelitian yang dilakukan oleh Sofia et al. (2013) telah membuktikan bahwa sosialisasi antisipatif memiliki pengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistle-blowing*. Namun penelitian yang dilakukan oleh Merdikawati (2012) menunjukan hasil yang sebaliknya. Maka, berdasarkan berbagai penjelasan sebelumnya, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*)

2.9.4Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat Seseorang untuk Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (*Whistleblowing*)

Setyawati et al. (2015) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkatan loyalitas seseorang anggota/karyawan terhadap organsisasinya dalam rangka untuk mencapai tujuan/cita-cita dari organisasi tersebut. Lebih lanjut lagi Setyawati et al. (2015) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki komitmen organsisasi yang tinggi akan menjadikan pencapaian tujuan dari organisasinya merupakan hal yang paling utama. Maka wajar saja, apabila terhadap hal yang dapat merugikan organisasinya (seperti kecurangan), seseorang yang memiliki komtimen organisasi yang tinggi akan cenderung untuk berperilaku untuk melindungi organisasinya dari tindakan yang dapat merugikan organisasinya tersebut. Bentuk perlindungan tersebut dapat dengan melaporkannya. Semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, maka akan semakin tinggi pula niatnya untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*).

Penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto (2012); dan Setyawati et al. (2015)menunjukan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Yaya (2017) menunjukan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Maka, berdasarkan berbagai penjelasan di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1Populasi Dan Sampel

Seluruhpegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di Kantor Pemerintah Provinsi (Pemprov) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) ialah populasi dalam penelitian ini. PNS yang bekerja di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKA) Provinsi DIY ialah sampel dalam penelitian ini. Pemilihan PNS sebagai responden dalam penelitian ini, dikarenakan masih sedikitnya penelitian yang menguji faktor-faktor yang mempengaruhi niat melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*) dilakukan pada kalangan PNS yang bekerja di suatu lembaga sektor publik.

3.2Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling*. Penerapan metode *convenience sampling* ditujukan untuk menemukan responden potensial yang bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

3.3 Definisi Variabel Dan Pengukuran

3.3.1Variabel Independen

3.3.1.1Profesionalisme

Profesionalisme merupakan dedikasi seorang individu terhadap pekerjaannya/profesinya dengan menggunakan pengetahuan yang dimilikinya untuk selalu berpegang teguh pada standar pekerjaan, menjaga keberlangsungan masa depan profesinya dan berusaha untuk selalu menjaga kebanggan akan profesinya (Sari dan Ariyanto, 2017).

Variabel ini akan diukur menggunakan beberapa indikator seperti yang telah dilakukan dalam penelitian Setiawati dan Sari (2016). Setiap responden dalam penelitian ini akan diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut menggunakan skala *likert* dengan inverval 1-6.

3.3.1.2Sikap Seorang PNS

Bagustianto (2012)menyatakan bahwa sikap merupakan suatu bentuk perasaan yang dapat berupa positif/negatif, atau suatu keadaan yang secara mental senantiasa selalu dipersiapkan, dipahami/dipelajari, dan diatur dari berbagai pengalaman yang dapat memberi suatu pengaruh yang khusus terhadap respon seorang individu terhadap individu lain, berbagai objek dan suatu keadaan.

Variabel ini akan diukur menggunakan beberapa indikator seperti yang telah dilakukan dalam penelitian Lestari dan Yaya (2017). Sama halnya dengan variabel sebelumnya, setiap responden dalam penelitian ini akan diminta untuk

menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut menggunakan skala *likert* dengan interval 1-6.

3.3.1.3 Sosialisasi Antisipatif

Merdikawati (2012) menjelaskan bahwa sosialisasi antisipatif ialah sebuah proses/tindakan pengadopsian yang dilakukan seseorang terhadap suatu sikap dan kepercayaan pada suatu kelompok sebelum seseorang tersebut bergabung menjadi bagian dari kelompok tersebut.

Variabel ini akan diukur menggunakan beberapa indikator seperti yang telah dilakukan dalam penelitian Jalil (2014). Sama halnya dengan variabel sebelumnya, setiap responden dalam penelitian ini akan diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut menggunakan skala *likert* dengan interval 1-6.

3.3.1.4Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keyakinan yang kuat seseorang pada organisasinya, termasuk tujuan dan nilai yang dianutnya (Djastuti, 2011). Variabel ini akan diukur menggunakan beberapa indikator seperti yang telah dilakukan dalam penelitian Suryono dan Chariri (2016). Sama halnya dengan variabel sebelumnya, setiap responden dalam penelitian ini akan diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut menggunakan skala *likert* dengan interval 1-6.

3.3.2 Variabel Dependen

3.3.2.1 Niat Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (*Whistleblowing*)

Menurut Setyawati et al (2015)*whistleblowing*ialah suatu tindakan pengungkapan/pelaporan yang dilakukan seorang karyawan (atau mantan karyawan) suatu organisasi atas berbagai jenis tindakan yang ia anggap ilegal, tak etis, tak bermoral dan sejenisnya, yang harapannya dapat memberikan efek perbaikan.

Variabel ini akan menggunakan indikator seperti yang telah dilakukan oleh Setyawati et al (2015). Sama halnya dengan variabel-variabel sebelumnya, setiap responden akan diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut menggunakan skala interval 1-6.

3.4Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini akan digunakan analisis yang bersifat deskriptif dan analitik. Analisis yang bersifat deskriptif digunakan untuk menjelaskan mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Bentuk dari analisis deskriptif ini akan dilakukan berdasarkan dari berbagai teori yang memang dianggap relevan. Sedangkan analisis yang bersifat analitik digunakan untuk menganalisis keterkaitan atas hubungan antar variabel dengan variabel lainnya yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis analitik ini dilakukan dengan pendekatan uji statistik berupa *Simultaneous Equation Model* (SEM), yang akan dibantu dengan *software* smartPLS.

3.5 Pengujian Kualitas Data

3.5.1 Model Pengukuran (*Outer Model)*

Outer model dilakukan melalui dua jenis pengujian yaitu melalui uji validitas dan uji reliabilitas. *Outer model* dilakukan pada tahap awal sebelum dilakukannya penilaian *inner model*.

3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan terhadap seluruh pernyataan yang ada dalam setiap variabel, yaitu untuk mengetahui tingkat kevalidan setiap pernyataan terhadap variabel penelitian. Untuk menaksir validasi item pertanyaan, penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), dengan pendekatan *Partial Least Square (*PLS) dikarenakan varian yang didasarkan tidak mengharuskan pembebanan sampel dan merupakan distribusi bebas. Terdapat dua tahap dalam memproses skala validasi, yaitu analisis validasi konvergen dan analisis validasi diskriminan. Uji validitas konvergen dapat dipenuhi apabila setiap item pertanyaan untuk masing-masing variabel memiliki nilai *loading* yang lebih besar dari 0.5. Selain itu uji ini juga dapat terpenuhi apabila setiap variabel memiliki nilai *average variance expected* (AVE) lebih besar dari 0.5. Sedangkan uji validitas diskriminan dapat dipenuhi apabila nilai korelasi setiap variabel (nilai akar AVE) ke variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasinya dengan variabel lainnya.

3.5.1.2Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna untuk melihat konsistensi, akurasi dan tepat atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Latan dan Ghozali (2012) menjelaskan bahwa untuk menguji reliabilitas suatu variabel dalam PLS dapat melalui atau melihat nilai *composite reliability*. Pengujian reliabilitas dapat terpenuhi (variabel dikatakan reliabel) ketika nilai *composite reliability* suatu variabel memiliki nilai lebih besar dari 0.7.

3.5.2Model Struktural (*Inner Model)*

Pada saat model dalam suatu penelitian telah memenuhi pengujian*outer model*, maka tindakan/langkah selanjutnya yang perlu dilakukanyaitu melakukan pengujian *inner model*. Pengujian *inner model* dilakukan melalui tiga pengujian yaitu uji *r-square*, uji t-statistik, dan uji *path coefficient*.

3.5.2.1 Uji *R-Square*

Ghozali (2006)menjelaskan uji *r-square* dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (dalam bentuk presentase) terhadap variabel dependen yang digunakan dalam suatu penelitian.

3.5.2.2 Uji T-Statistik

Uji t dilakukan untuk menguji nilai signifikasi konstanta dan variabel independen yang digunakan dalam suatu penelitian, apakah secara individu memiliki pengaruh atau tidak terhadap nilai variabel dependen. Melalui bantuan

progam aplikasi PLS *Graph*, akan didapat *output* untuk melakukan pengujian ini. Ghozali (2006) menjelaskan bahwa apabila nilai t-hitung memiliki nilai yang lebih besar dari nilai t-tabel pada tingkat signifikasi yang telah ditentukan sebelumnya, maka suatu hipotesis yang telah dibangun sebelumnya dapat dikatakan terbukti/diterima/signifikan.

3.5.3*Path Coefficient*

Ghozali (2006)menjelaskan bahwa *path coefficient* adalah suatu model analisis jalur yang secara sistematis untuk membandingkan berbagai jalur yang bisa mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Adapun responden penelitian ini ialah pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKA) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

Dalam proses pengumpulan data, peneliti telah menyebarkan kuesioner sebanyak 55 kuesioner yang diberikan langsung kepada PNS yang bekerja di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKA) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Penyebaran kuesioner dengan jumlah 55 ini berdasarkan adanya kesepakatan dengan salah satu pegawai negeri sipil setempat dengan estimasi pengambilan kembali selama 18 hari. Namun, jumlah kuesioner yang kembali dan dapat diolah oleh peneliti sebanyak 48 kuesioner. Rincian mengenai detail penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	%
Kuesioner yang telah disebar	55	100 %
Kuesioner yang tidak kembali	7	12.7 %
Kuesioner yang kembali	48	87.3 %
Kuesioner yang tidak memenuhi syarat	0	0 %
Kuesioner yang memenuhi syarat	48	87.3 %

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk pengiriman/penyebaran kuesioner sebanyak 55 kuesioner, kuesioner yang kembali dan layak untuk kemudian dianalisis dalam penelitian sejumlah 48 kuesioner, dengan tingkat *useable response rate* sebesar 87.3%.

4.2 Pengujian *Outer Model*

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan melalui uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan. Uji validitas konvergen dapat dipenuhi apabila setiap item pertanyaan untuk masing-masing variabel memiliki nilai *loading* yang lebih besar dari 0.5. Selain itu uji ini juga dapat terpenuhi apabila setiap variabel memiliki nilai *average variance expected* (AVE) lebih besar dari 0.5. Sedangkan uji validitas diskriminan dapat dipenuhi apabila nilai korelasi setiap variabel (nilai akar AVE) ke variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasinya dengan variabel lainnya. Hasil pengujian validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 dan Tabel 4.3.

Tabel 4.2
Nilai *Loading*

Variabel	Kode Item	*Loading*
Profesionalisme (P)	P1	0.7814
	P2	0.7328
	P3	0.7264
	P4	0.8616
	P5	0.8333

Sikap Seorang PNS (SP)	SP1	0.9299
	SP2	0.6615
	SP3	0.8074
Sosialisasi Antisipatif (SA)	SA1	0.7879
	SA2	0.8724
	SA3	0.8482
	SA4	0.6327
Komitmen Organisasi (KO)	SA5	0.8488
	KO1	0.7217
	KO2	0.7898
	KO3	0.8344
	KO4	0.7878
	KO5	0.8657
Niat Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (TPK)	TPK1	0.7339
	TPK2	0.7879
	TPK3	0.8398
	TPK4	0.6777

Sumber: Data diolah

Tabel 4.3
Nilai AVE dan Korelasi Antar Variabel

	AVE	**KO**	**P**	**SA**	**SP**	**TPK**
KO	0.6422	**0.8014**	0	0	0	0
P	0.6224	0.5997	**0.7890**	0	0	0
SA	0.6444	0.7813	0.6279	**0.8027**	0	0
SP	0.6514	0.7823	0.7355	0.7444	**0.8071**	0
TPK	0.6581	0.7281	0.6678	0.7683	0.7745	**0.8112**

Sumber: Data di olah

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan untuk masing-masing variabel memiliki nilai *loading* di atas 0.5. Selain itu berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat pula bahwa setiap variabel memiliki nilai AVE di atas 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah memenuhi syarat uji validitas konvergen.

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat pula bahwa, nilai korelasi untuk setiap variabel dengan variabel itu sendiri (angka yang dicetak tebal) memiliki nilai yang lebih besar apabila kita bandingkan dengan nilai korelasi variabel tersebut dengan variabel lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini juga telah memenuhi syarat uji validitas diskriminan.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat terpenuhi apabila memiliki nilai *composite reliability* di atas 0.7. Untuk melihat nilai *composite reliability* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Nilai *Composite Reliability*

Variabel	*Composite Reliability* (CR)
Profesionalisme	0.8913
Sikap Seorang PNS	0.8462
Sosialisasi Antisipatif	0.8995
Komitmen Organisasi	0.8994
Niat Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan	0.8464

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai CR di atas 0.7. Maka dapat disimpulkan penelitian ini telah memenuhi syarat uji reliabilitas atau reliabel.

4.3 Pengujian *Inner Model*

4.3.1 Uji *R-Square*

Uji ini dilakukan guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 4.5 akan menunjukan nilai *R-Square* dalam penelitian ini.

Tabel 4.5
Nilai *R-Square*

Konstruk	***R Square***
Niat Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan	0.6963

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel niat melakukan tindakan pelaporan kecuranganmemiliki nilai *r-square* sebesar 0.6963. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme, sikap seorang PNS, sosialisasi antisipatif dan komitmen organisasi mempengaruhi variabel niat melakukan tindakan pelaporan kecurangan sebesar 69.63%, sedangkan sisanya (30.37%) dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4.3.2 Uji *Path Coefficient* dan Uji T-Statistik

Hasil pengujian *path coefficient* dan pengujian t-statistik dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Nilai *R-Square*

	Original Sample	**T Hitung**
P -> TPK	0.1464	4,6143
SP -> TPK	0.3087	7,5756
SA -> TPK	0.3466	8,2542
KO -> TPK	0.1281	3,0835

Sumber: Data diolah

Pada Tabel 4.6, dapat dilihat bahwa variabel profesionalisme(P) terbukti berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan dengan nilai t-hitungnya sebesar 4,6143yang lebih besar dari nilai t-statistiknya 2.58 (alpha 1%) dan nilai *original sample* sebesar 0.1464. Selain itu, dapa dilihat pula bahwa variabel sikap seorang PNS (SP) juga terbukti berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan dengan nilai t-hitungnya sebesar 7,5756yang lebih besar dari nilai t-statistiknya 2.58 (alpha 1%) dan nilai *original sample* sebesar 0.3087.

Tabel 4.6 juga menunjukan bahwa variabel sosialisasi antisipatif juga terbukti berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan dengan nilai t-hitungnya sebesar 8,2542yang lebih besar dari nilai t-statistiknya 2.58 (alpha 1%) dan nilai *original sample* sebesar 0.3466. Selain itu, variabel komitmen organisasi juga telah terbukti berpengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan dengan nilai t-hitungnya sebesar 3,0835 yang lebih besar dari nilai t-statistiknya 2.58 (alpha 1%) dan nilai *original sample* sebesar 0.1281.

4.4 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

4.4.1 Profesionalisme berpengaruh Positif terhadap Niat untuk Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (*Whistleblowing*)

Hasil pengujian dari hipotesis pertama yaitu profesionalisme berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*Whistleblowing*) terbukti berpengaruh secara signifikan. Hal ini dikarenakan pengaruh profesionalisme terhadap niat untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*Whistleblowing*) memiliki nilai t-hitung sebesar 4,6143yang lebih besar dari nilai t-statistiknya 2.58 (alpha 1%). Didukung dengan nilai *original sample* yang positifsebesar 0.1464, maka disimpulkan bahwa hubungan antara keduanya terbukti berpengaruh positif atau searah. Maka dari itu, disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama "profesionalisme berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*Whistleblowing*)" **didukung oleh dataatau terbukti**.

Semakin profesional seseorang, maka akan semakin meningkat pula niat seseorang tersebut untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*). Hal ini terjadi dikarenakan seseorang yang sangat profesional akan senantiasa untuk menjaga nama baik dari pekerjaan/profesinya, maka tentunya apabila terdapat seseorang yang sangat menjunjung tinggi profesionalisme, dan kemudian melihat ada rekan kerja ataupun atasannya yang melakukan tindakan kecurangan, maka ia tanpa ragu akan segera melaporkan tindakan tersebut. Tindakan pelaporan ini dilakukan guna untuk menjaga nama

baik dari profesi/pekerjaannya dan berusaha menjalankan apa yang seharusnya ia lakukan, dalam rangka untuk menjalani kode etik dari pekerjaannya.

4.4.2 Sikap Seorang PNS berpengaruh Positif terhadap Niat untuk Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (*Whistleblowing*)

Hasil pengujian dari hipotesis kedua yaitu sikap seorang PNS berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*Whistleblowing*) terbukti berpengaruh secara signifikan. Hal ini dikarenakan pengaruh sikap seorang PNS terhadap niat untuk melakukan tinakan pelaporan kecurangan (*Whistleblowing*) memiliki nilai t-hitung sebesar 7,5756 yang lebih besar dari nilai t-statistiknya 2.58 (alpha 1%). Didukung dengan nilai *original sample* yang positifsebesar 0.3087, maka disimpulkan bahwa hubungan antara keduanya terbukti berpengaruh positif atau searah. Maka dari itu, disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama "sikap seorang PNS berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*Whistleblowing*)" **didukung oleh dataatau terbukti**.

Suryono dan Chariri (2016) menjelaskan sikap seorang individu akan ditentukan berdasarkan oleh kepercayaan/keyakinan yang sangat kuat atas suatu perbuatan atau perilaku guna mencapai hasil yang positif ataupun negatif. Lebih lanjut lagi Suryono dan Chariri (2016) menyatakan bahwa pada umumnya seseorang akan lebih cenderung untuk bersikap atau melakukan suatu tindakan yang ia anggap dapat memerikan hasil yang baik dan positif, jika dibandingkan dengan suatu perilaku yang dapat memberikan dampat yang tidak baik dan

negatif. Sehingga apabila dihubungkan dengan niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*, maka seseorang yang memang memahami bahwa positifnya hasil yang akan diperoleh dengan melakukan tindakan *whistleblowing* bagi semua pihak, akan cenderung mendorongnya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Sikap dalam penelitian ini akan berfokus pada sikap terhadap suatu profesi yaitu pegawai negeri sipil (PNS).

4.4.3 Sosialisasi Antisipatif berpengaruh Positif terhadap Niat untuk Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (*Whistleblowing*)

Hasil dari pengujian hipotesis ketiga yaitu sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*Whistleblowing*) terbukti berpengaruh secara signifikan. Hal ini dikarenakan pengaruh sosialisasi antisipatif terhadap niat untuk melakukan tinakan pelaporan kecurangan (*Whistleblowing*) memiliki nilai t-hitung sebesar 8,2542 yang lebih besar dari nilai t-statistiknya 2.58 (alpha 1%). Didukung dengan nilai *original sample* yang positifsebesar 0.3466, maka disimpulkan bahwa hubungan antara keduanya terbukti berpengaruh positif atau searah. Maka dari itu, disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama "sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*Whistleblowing*)" **didukung oleh dataatau terbukti**.

Melalui sosialisasi antisipatif, akan membantu seseorang untuk selalu patuh pada kode etik dari profesinya (Merdikawati, 2012). Maka, sangat wajar jika seseorang yang memiliki level sosialisasi antisipatif yang tinggi akan

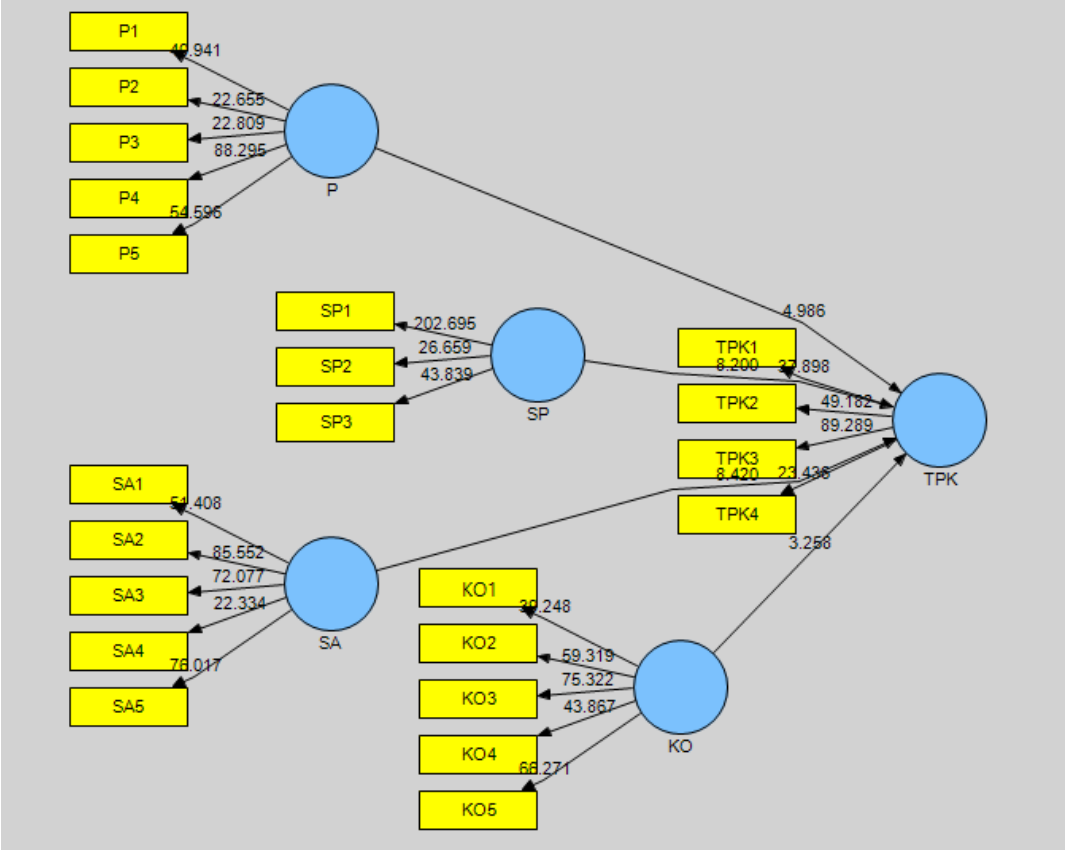
cenderung selalu melaporkan setiap tindakan pelanggaran (seperti kecurangan) yang ia saksikan. Hal ini dilakukannya semata untuk menjalankan kode etik dari profesinya.

4.4.4 Komitmen Organisasi berpengaruh Positif terhadap Niat untuk Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (*Whistleblowing*)

Hasil dari pengujian hipotesis keempat yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*Whistleblowing*) terbukti berpengaruh secara signifikan. Hal ini dikarenakan pengaruh komitmen organisasi terhadap niat untuk melakukan tinakan pelaporan kecurangan (*Whistleblowing*) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,0835 yang lebih besar dari nilai t-statistiknya 2.58 (alpha 1%). Didukung dengan nilai *original sample* yang positifsebesar 0.1281, maka disimpulkan bahwa hubungan antara keduanya terbukti berpengaruh positif atau searah. Maka dari itu, disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama "komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*Whistleblowing*)" **didukung oleh dataatau terbukti**.

Setyawati et al. (2015) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkatan loyalitas seseorang anggota/karyawan terhadap organsisasinya dalam rangka untuk mencapai tujuan/cita-cita dari organisasi tersebut. Lebih lanjut lagi Setyawati et al. (2015) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki komitmen organsisasi yang tinggi akan menjadikan pencapaian tujuan dari organisasinya merupakan hal yang paling utama. Maka wajar saja,

apabila terhadap hal yang dapat merugikan organisasinya (seperti kecurangan), seseorang yang memiliki organisasi yang tinggi akan cenderung untuk berperilaku untuk melindungi organisasinya dari tindakan yang dapat merugikan organisasinya tersebut. Bentuk perlindungan tersebut dapat dengan melaporkannya. Semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, maka akan semakin tinggi pula niatnya untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*).



Gambar 4.1 Pengujian Hipotesis menggunakan SmartPLS

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh variabel profesionalisme, sikap seorang PNS, sosialisasi antisipatif, dan komitmen organisasi terhadap niat untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*). Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 PNS yang bekerja di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKA) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Berikut ialah hasil dari penelitian ini:

1. Profesionalisme berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*).
2. Sikap seorang PNS berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*).
3. Sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*).
4. Komitmen organosasi berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*).

5.2 Implikasi Penelitian

Adapun implikasi dari penelitian ini, antara lain:

1. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber literatur tambahan bagi para akademisi kedepannya, terutama bagi para akademisi yang juga tertarik untuk melakukan penelitian serupa.

2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat kedepannya bagi lembaga/organisasi sektor publik kedepannya mengenai berbagai faktor yang patut dipertimbangkan untuk meningkatkan/mendorong setiap karyawanna untuk tidak enggan melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*).

5.3 Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini tidak dilakukan secara menyeluruh atau komprehensif, karena subjek dari penelitian ini hanya PNS yang bekerja di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKA) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Maka dari itu, harapan kedepannya peneliti yang akan melakukan penelitian yang serupa diharapkan untuk melakukan penelitian secara komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Proceses, 50*(2), 179–211.

Bagustianto, R. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat PNS Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada PNS BPK RI). *Jurnal Ekonomi dan Keuangan, 19*(2), 276–295.

Djastuti, I. (2011). Pengaruh Karateristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi2*, *13*(1), 1–19.

Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan PLS* (Ed 2). Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

Hanif, R. A., & Odiatma, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Etika terhadap Niat Melakukan Whistleblowing dengan Locus of Control sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, *10*(2), 61–69.

Jalil, F. Y. (2014). Pengaruh Komitmen Profesiona; dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Audit terhadap Perilaku Whistleblowing. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, *4*(2), 198–209.

Latan, H., & Ghozali, I. (2012). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3*. (P. P. Harto, Ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Melaksanakannya oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi, 21*(3), 336–350.

Merdikawati, R. (2012). *Hubungan Komitmen Profesi dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi dengan Niat Whistleblowing*. Universitas Dipenogoro.

Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as Planned Behavior A-Survey of South Korean Police Officers. *Journal of Business Ethics, 85*(4), 545–556.

Putri, C. M. (2016). Pengaruh Jalur Pelaporan dan Tingkat Religiusitas terhadap Niat Seseorang Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, *17*(1), 22–52.

Sari, D. N., & Laksito, H. (2014). Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing. *Dipenogoro Journal of Accounting*, *3*(3), 1–8.

Sari, M. M. R., & Ariyanto, D. (2017). Determinan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Ekonomi dan Pariwista*, *12*(1), 84–95.

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*, *17*(2), 209–219.

Setiawati, L. P., & Sari, M. M. R. (2016). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral, dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, *17*(1), 257–282.

Setyawati, I., Ardiyani, K., & Sutrisno, C. R. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan Whistleblowing Internal. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *17*(2), 22–33.

Sofia, A., Herawati, N., & Zuhdi, R. (2013). Kajian Empiris tentang Niat Whistleblowing Pegawai Pajak. *Journal of Auditing, Finance, and Forensic Accounting*, *1*(1), 23–38.

Suryono, E., & Chariri, A. (2016). Sikap, Norma Subjektif, dan Intensi Pegawai Negeri Sipil untuk Mengadukan Pelanggaran (Whistleblowing). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, *13*(1), 102–116.

LAMPIRAN

Lampiran 1 – Kuesioner Penelitian

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

KUESIONER PENELITIAN
"PENGARUH PROFESIONALISME, SIKAP SEORANG PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS), SOSIALISASI ANTISIPATIF DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP NIAT UNTUK MELAKUKAN TINDAKAN PELAPORAN KECURANGAN (*WHISTLEBLOWING*)"

Dengan Hormat,
Perkenalkan saya **Muhammad Zulhilmi** mahasiswa program S-1 Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Saya bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*) terhadap pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di Kantor Pemerintah Provinsi (Pemprov) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Bapak/Ibu/Saudara mendapat kesempatan untuk bertanya tentang peran serta dalam penelitian ini dan berhak untuk berhenti dari penelitian ini dengan alasan apapun dan tidak perlu untuk menjelaskan alasan mengundurkan diri. Semua informasi yang saudara berikan terjamin akan kerahasiaannya.

Apabila Bapak/Ibu/Saudara memiliki pertanyaan terkait dengan kuesioner ini, silahkan menghubungi saya melalui via telepon pada nomor berikut +62 895-3448-73013.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara dalam mengisi kuesioner ini, dengan rendah hati saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Muhammad Zulhilmi

Responden yth.

Berikut adalah form data dan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitandengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*Whistleblowing*) di halaman belakang. Agar penelitian dapat berlangsung dengan baik, maka saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat mengisi kuesioner ini dengan tepat dan benar. Atas perhatian dan waktunya saya ucapkan terima kasih.

Data diri responden

1. Nama : .....
2. Domisili : .....
3. Jenis Kelamin :
    a. Laki-laki
    b. Perempuan
4. Usia :
    a. Dibawah 21 tahun
    b. 21 – 30 tahun
    c. 31 – 40 tahun
    d. 41 – 50 tahun
    e. > 50 tahun
5. Pendidikan formal terakhir :
    a. SMA/Sederajat
    b. D3
    c. S1
    d. S2
    e. S3
6. Masa kerja sebagai PNS :
    a. Dibawah 1 tahun
    b. 1 tahun sampai dengan 3 tahun
    c. 3 tahun sampai dengan 6 tahun
    d. Diatas 6 tahun

Untuk mengisi daftar pernyataan ini, Bapak/Ibu/Saudara Responden cukup memberikan tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang tersedia yang menurut Bapak/Ibu/Saudara paling tepat atau paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Saudara Responden. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban.

KETERANGAN PILIHAN JAWABAN

STS	**= Sangat tidak setuju**	**AS**	**= Agak Setuju**
TS	**= Tidak Setuju**	**S**	**= Setuju**
ATS	**= Agak Tidak Setuju**	**SS**	**= Sangat Setuju**

1. Profesionalisme

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya akan menggunakan segenap pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman saya dalam melaksanakan tugas saya sebagai seorang PNS						
2	Profesi saya sebagai PNS merupakan profesi yang dapat dijadikan sebagai dasar kepercayaan masyarakat terhadap pengelolaan kekayaan Negara						
3	Saya akan sering mengajak rekan-rekan kerja saya untuk bertukar pendapat mengenai masalah yang terdapat dalam organisasi kami						
4	Dalam memberikan pendapat ataupun laporan, saya tidak pernah mendapatkan tekanan dari siapapun juga						
5	Saya akan bekerja di atas batas normal untuk membantu organisasi saya agar menjadi lebih sukses						

2. Sikap Seorang PNS

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Tindakan pengaduan atau pelaporan atas suatu pelanggaran dirasa penting untuk menghentikan perilaku tidak etis dalam organisasi						
2	Tindakan pengaduan atau pelaporan atas perbuatan pelanggaran akan berguna untuk						

	mengungkapkan adanya tindakan pelanggaran						
3	Pengaduan atau pelaporan atas perbuatan pelanggaran akan berguna untuk mencegah adanya tindakan pelanggaran kedepannya						

3. Sosialisasi Antisipatif

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Organisasi tempat saya bekerja tidak terbebani dengan aturan/standar dalam penyusunan laporan keuangannya						
2	Pengungkapan secara penuh laporan keuangan yang disusun oleh organisasi sangat diperlukan untuk menghasilkan informasi yang seimbang dan adil						
3	Standar/aturan penyusunan laporan keuangan yang berlaku saat ini dalam organisasi saya telah membuat organisasi saya memberikan informasi yang lebih lengkap kepada publik						
4	Tanggung jawab pimpinan organisasi saya kepada pemilik lebih besar daripada tanggung jawab pimpinan organisasi saya kepada karyawannya						
5	Sisa akhir tahun dalam hal pembiayaan ekspedisi (misalnya biaya pemelihraan dan iklan) harus dimasukan ke dalam laporan keuangan						

4. Komitmen Organisasi

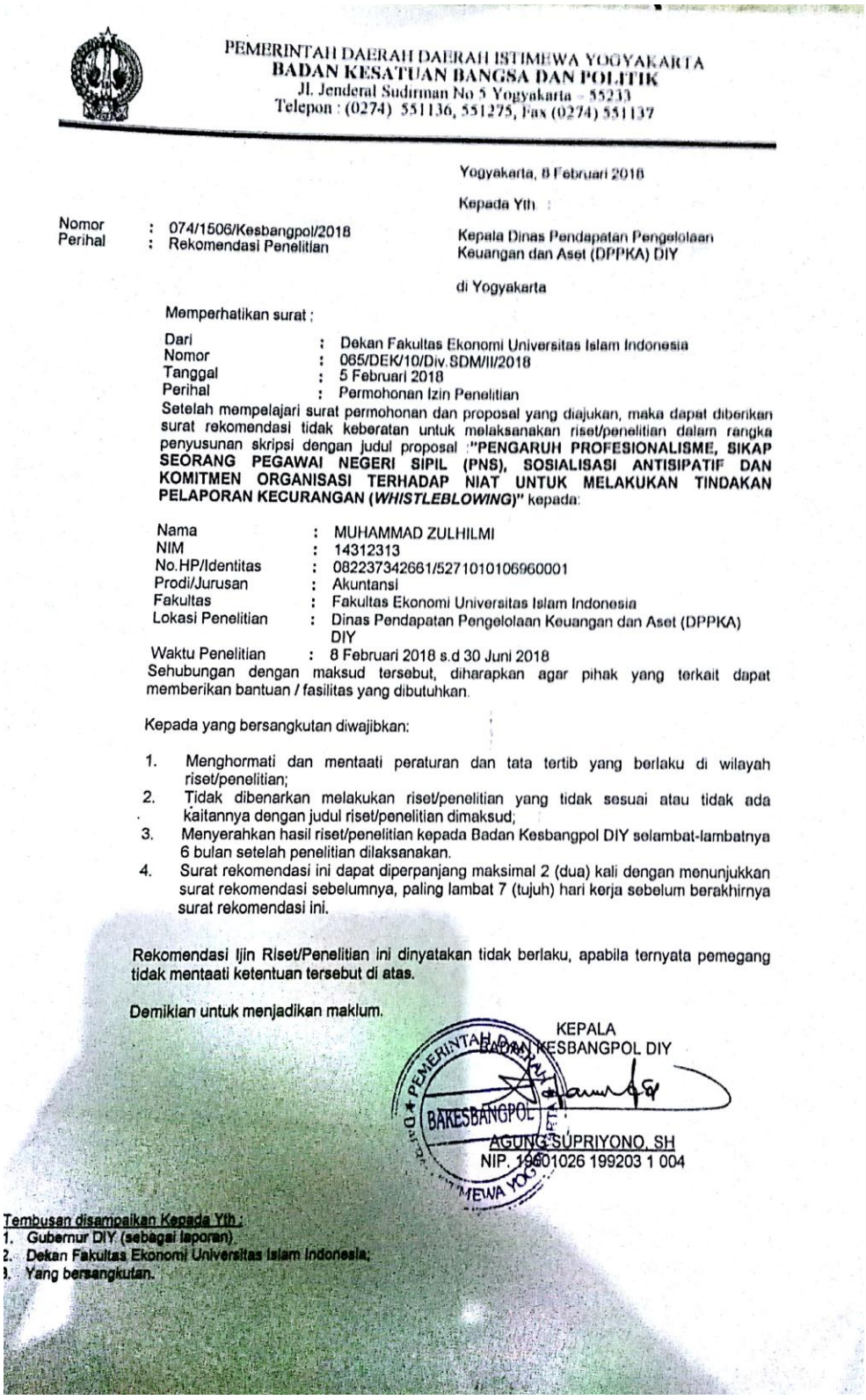
No	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya selalu merasa bangga menceritakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini						
2	Saya selalu prihatin tentang nasib organisasi ini						
3	Saya akan selalu bekerja keras untuk membantu organisasi mencapai tujuannya						
4	Bagi saya, organisasi ini merupakan						

	tempat bekerja terbaik bagi saya						
5	Organisasi ini memiliki prinsip yang sama dengan prinsip yang saya miliki						

5. Niat Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (*Whistleblowing*)

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya tidak akan ragu untuk melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh rekan kerja saya						
2	Saya tidak akan ragu untuk melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh bawahan saya						
3	Saya tidak akan ragu untuk melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh atasan saya						
4	Saya tidak akan ragu untuk melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh karyawan senior saya						

Lampiran 2 – Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 8 Februari 2018

Kepada Yth :

Nomor : 074/1506/Kesbangpol/2018
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepala Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) DIY

di Yogyakarta

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
Nomor : 065/DEK/10/Div.SDM/II/2018
Tanggal : 5 Februari 2018
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal :**"PENGARUH PROFESIONALISME, SIKAP SEORANG PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS), SOSIALISASI ANTISIPATIF DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP NIAT UNTUK MELAKUKAN TINDAKAN PELAPORAN KECURANGAN (*WHISTLEBLOWING*)"** kepada:

Nama : MUHAMMAD ZULHILMI
NIM : 14312313
No.HP/Identitas : 082237342661/5271010106960001
Prodi/Jurusan : Akuntansi
Fakultas : Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
Lokasi Penelitian : Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) DIY
Waktu Penelitian : 8 Februari 2018 s.d 30 Juni 2018

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan:

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY selambat-lambatnya 6 bulan setelah penelitian dilaksanakan.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.

KEPALA
BADAN KESBANGPOL DIY

AGUNG SUPRIYONO, SH
NIP. 19601026 199203 1 004

Tembusan disampaikan Kepada Yth :
1. **Gubernur DIY (sebagai laporan)**
2. **Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia;**
3. **Yang bersangkutan.**

Lampiran 3 – Tabulasi Hasil Penelitian

P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	SP 1	SP 2	SP 3	SA 1	SA 2	SA 3	SA 4	SA 5	KO 1	KO 2	KO 3	KO 4	KO 5	TPK 1	TPK 2	TPK 3	TPK 4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	4
4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
6	4	2	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	4	5	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5
5	6	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	4
5	5	5	6	6	5	5	6	6	6	6	4	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
3	3	3	2	2	3	3	6	6	6	6	3	6	6	5	6	6	6	5	5	5	4
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	4
5	4	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	6	5	5	5	6	5	5	5	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	4	5	5	5	5	6
3	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	5	6	6	6
6	6	6	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	6	6	6
6	5	5	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	4	4	4	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	4	5
5	5	4	4	5	6	6	6	4	5	4	6	4	5	6	6	6	6	4	5	5	6

P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	SP 1	SP 2	SP 3	SA 1	SA 2	SA 3	SA 4	SA 5	KO 1	KO 2	KO 3	KO 4	KO 5	TPK 1	TPK 2	TPK 3	TPK 4
6	6	4	5	4	6	6	5	5	4	5	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5
6	5	4	5	5	6	6	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	6	6	6	5	4	4	6	3	6	3	5
5	4	4	4	5	5	4	5	6	5	4	5	6	6	6	6	6	6	4	6	6	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5	6	5	5	5	6	4	6	6	5	3	6	3	4
6	6	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	4	5	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	4	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5

P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	SP 1	SP 2	SP 3	SA 1	SA 2	SA 3	SA 4	SA 5	KO 1	KO 2	KO 3	KO 4	KO 5	TPK 1	TPK 2	TPK 3	TPK 4
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
4	5	5	4	5	4	5	6	5	5	5	5	4	5	6	5	4	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	6	5	5
4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	3	5	4	5	3	5	3	4	5	4	3	4