

Sikap, Norma Subjektif, Komitmen Profesional Terhadap Intensi Pegawai Begeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Internal *Whistleblowing* (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah (Opd) Kota Dan Kabupaten Magelang)

Darmawan Wahyu Utama*, Lilik Andriyani, Yulinda Devi Pramita

Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

*email: drmwahyu87@gmail.com

ABSTRACT

Kata Kunci:
Sikap; Norma Subjektif; Komitmen Profesional; Intensi Pegawai Negeri Sipil; Internal Whistleblowing;

This study aims to examine the effect of attitudes, subjective norms, and professional commitment on the intentions of Civil Servants to take internal whistleblowing actions. This study used a sample of OPD Magelang City and Magelang Regency. The theory used is the Theory of Planned Behavior. The data used in this study is primary data based on a questionnaire distributed to civil servants. A total of 120 questionnaires were distributed. Data analysis used descriptive statistical tests, data quality tests consisted of validity and reliability tests, and hypothesis testing using multiple linear regression analysis. The test results show that attitudes do not affect the intentions of civil servants to carry out internal whistleblowing. In contrast, subjective norms and professional commitment positively affect the intentions of civil servants to carry out internal whistleblowing.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh sikap, norma subjektif, dan komitmen profesional terhadap intensi Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan internal whistleblowing. Penelitian ini menggunakan theory planned of behavior sebagai teorinya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berdasarkan pada kuesioner yang dibagikan kepada PNS di OPD Kota dan Kabupaten Magelang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 116 responden. Analisis data menggunakan uji statistik deskriptif, uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas serta uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap intensi Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan internal whistleblowing, sedangkan norma subjektif dan komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan internal whistleblowing.

PENDAHULUAN

Indonesia masih dipersepsikan sebagai negara dengan tingkat korupsi tinggi, tidak hanya oleh masyarakat dalam negeri, tetapi juga oleh masyarakat luar negeri. Hal ini didasarkan pada laporan *Corruption Perception Index* (CPI) 2019 yang diterbitkan setiap tahun oleh *Transparency International* pada tahun 2019. Praktik penyelenggaraan negara yang koruptif berdampak negatif bagi kesejahteraan masyarakat dan pembangunan di Indonesia.

Tindakan korupsi selalu menimbulkan kerugian baik bagi organisasi maupun bagi negara, untuk itu korupsi perlu diberantas. Bibit korupsi kecil jika dibiarkan dapat menjadi sebuah kebiasaan buruk yang berbuah korupsi besar. Memberantas korupsi yang terjadi dalam suatu organisasi, harus dideteksi terlebih dahulu. Salah satu alat yang efektif digunakan untuk mendeteksi korupsi adalah dengan tindakan *Whistleblowing*. *Whistleblowing* adalah sebuah tindakan mengungkapkan informasi dari sebuah organisasi privat ataupun publik untuk membuka kasus-kasus korupsi yang berbahaya kepada public (Kumar dan Santoro, 2017).

Seorang whistleblower akan menghadapi sebuah dilema yang mendalam. Disatu sisi dianggap sebagai pengkhianat dikarenakan telah mengungkap rahasia dan disisi lainnya tindakan merupakan tindakan yang baik karena menjunjung tinggi nilai-nilai etika. Dengan demikian jika ada orang yang melakukan tindakan kecurangan maka ia akan melaporkannya meski orang tersebut merupakan teman dekat atau atasan. Begitu pula dengan dampak yang harus dirasakan oleh seorang whistleblower. Whistleblower bisa menjadi orang yang dipuji-puji, atau yang mendapat caci maki karena yang dilaporkan tidak terbukti atau kekurangan bahan bukti.

Salah satu kasus korupsi yang terjadi dalam proses perencanaan penganggaran adalah tindak pidana korupsi yang dilakukan oleh pihak internal organisasi dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada instansi tersebut, seperti kasus yang telah diutarakan dari Indonesia *Corruption Watch* (ICW), menyebut pada 2017 jumlah ada 576 kasus korupsi terungkap. Jumlahnya menurun sejak 2018 ada 454 kasus korupsi, kemudian jumlahnya turun nyaris 50 persen pada 2019 menjadi 271 kasus korupsi saja yang terungkap. ICW mencatat terdapat 271 kasus korupsi yang ditangani pada 2019 dengan total 580 tersangka dan jumlah kerugian negara mencapai Rp8,04 triliun. Kasus tersebut berasal atau yang ditangani oleh KPK, Kejaksaan RI, dan Polri selama 1 Januari 2019 hingga 31 Desember 2019. Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pemerintah Daerah (Pemda) menjadi aktor pelaku tindak pidana korupsi. Pegawai Pemda sebanyak 263, peringkat kedua perangkat desa 188, dan terakhir swasta selama April 2020. ICW menilai anggaran dana desa menjadi penyebab PNS di Pemda dan perangkat desa tersandung kasus korupsi. Dari kasus korupsi tersebut kerugian Negara mencapai Rp 32,2 Miliar. Transparansi dan akuntabilitas keuangan desa perlu diperkuat memanfaatkan teknologi informasi.

Menurut data dari Indonesia *Corruption Watch* (ICW), selama 9 tahun terakhir Jawa Tengah menempati posisi 10 besar dalam provinsi paling banyak melakukan korupsi. Selama tahun 2010-2015 terdapat 190 kasus korupsi yang merugikan Negara sebesar Rp 716,6 miliar.

Tabel 1. Jumlah Kasus Korupsi dan Jumlah Kerugian Provinsi Jawa Tengah

No	Tahun	Jumlah Kasus	Jumlah Kerugian
1	2016	37 kasus	28 miliar
2	2017	29 kasus	40,3 miliar
3	2018	36 kasus	152,9 miliar
4	2019	13 kasus	17,7 miliar

Sumber: Indonesia Corruption Watch

Data Komite Penyelidikan dan Pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KP2KKN) Jawa Tengah tahun 2019 menunjukkan dari 35 Kabupaten/Kota di Jawa Tengah, hanya ada 2 kabupaten yang dinyatakan bersih dari korupsi yaitu Kabupaten Purbalingga dan Kabupaten Blora. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kabupaten dan Kota Magelang termasuk diantara daerah yang belum bebas dari tindakan korupsi. Dari tahun 2017-2019 terdapat 9 kasus korupsi dan merupakan kasus terbanyak se-karesidenan kedu.

Tabel 2. Jumlah Kasus Korupsi se-Karesidenan Kedu

No	Kab / Kota	Jumlah Kasus
1	Kabupaten dan Kota Magelang	9 Kasus
2	Temanggung	8 kasus
3	Wonosobo	6 kasus
4	Kebumen	7 kasus
5	Purworejo	3 kasus

Sumber: www.bpk.go.id

Tingginya tindakan korupsi yang terungkap beberapa tahun belakangan ini di sektor pemerintahan mendapat perhatian yang serius dari publik (Diniastri, 2010). Dalam korupsi, tindakan yang lazim dilakukan diantaranya adalah memanipulasi pencatatan, penghilangan dokumen dan *mark-up* (Dewi dan Dewi, 2019). Oleh karena itu, diperlukan adanya pengendalian intern untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi. Pengendalian ini berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan serta melindungi sumber daya organisasi, baik yang berwujud maupun tidak.

Kecurangan yang paling sering terjadi di dalam pengelolaan keuangan dan aset adalah tindak pidana korupsi yang dilakukan oleh pihak internal organisasi, dalam hal ini adalah aparatur sipil negara (ASN) yang bekerja pada instansi tersebut (Dewi dan Dewi, 2019). Salah satu cara untuk meminimalisir terjadinya pelanggaran etika aparat yang bekerja di lembaga pemerintah terutama tindak pidana korupsi sehingga dapat memperbaiki reputasi maupun kepercayaan masyarakat yaitu dengan melakukan *whistleblowing*. *Whistleblowing* terbagi menjadi dua jenis, yaitu *internal whistleblowing* dan *eksternal whistleblowing*. *Internal Whistleblowing* terjadi apabila pengungkapan

kecurangan yang dilakukan anggota organisasi dilaporkan kepada pimpinan perusahaan oleh karyawan dari organisasi itu sendiri. Sedangkan *eksternal whistleblowing* yaitu pengungkapan kecurangan yang dilakukan perusahaan yang dilakukan oleh pihak eksternal seperti pelanggan, pemasok, masyarakat atau aparat hukum (Naomi, 2015). *Internal whistleblowing* memerankan peran penting dalam meningkatkan dan menumbuhkan kesadaran ASN dalam meminimalisir korupsi, karena mereka yang dekat dengan pelaku kecurangan. Rendahnya tingkat kesadaran ASN dalam melakukan *internal whistleblowing* akan menyebabkan tingginya korupsi yang terjadi oleh pegawai internal organisasi.

Penelitian ini mengacu pada penelitian (Suryono dan Chariri, 2016) dengan persamaan menggunakan semua variabel, yaitu Sikap, Norma Subjektif, Dan Intensi Pegawai Negeri Sipil Untuk Mengadukan Pelanggaran (*Whistle-blowing*). Perbedaan dalam penelitian ini adalah menambahkan variabel komitmen profesional dan objek yang diambil, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota dan Kabupaten Magelang. Alasan menambah variabel independen komitmen profesional, karena komitmen profesional merupakan faktor yang diduga akan mempengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing*, dimana berkomitmen terhadap profesi berarti berkeyakinan bahwa profesi yang dilakukan memiliki dan memberikan hal yang baik bagi diri seseorang. Alasan penelitian ini dilakukan di OPD Kota dan Kabupaten Magelang karena mempunyai jumlah kasus korupsi yang paling tinggi di wilayah eks-Karesidenan Kedu periode 2017-2019 (www.bpk.go.id).

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota dan Kabupaten Magelang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Purposive Sampling*. Ketentuan atau kriteria dalam penelitian ini adalah:

1. Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di OPD Kota dan Kabupaten Magelang.
2. Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai pengalaman kerja minimal satu tahun.

Kriteria ini dipilih karena memiliki beberapa alasan. Pertama responden ini telah memiliki pengalaman kerja satu tahun, yang diharapkan telah memiliki waktu dan pengalaman untuk beradaptasi serta menilai kinerja dan tugas masing-masing.

Data Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode survei yang dikumpulkan melalui pengiriman kuisioner kepada PNS yang bekerja di OPD Kota dan Kabupaten Magelang Skala pengukuran kuesioner menggunakan 5 skala *likert*,

dimana jawaban setiap item instrumen mempunyai gradiasi mulai dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini, peneliti akan memberikan kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan topik penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara penyebaran langsung kepada sampel penelitian

Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

1. *Intensi Internal Whistle-blowing*

Intensi whistleblowing merupakan salah satu bentuk dari keseriusan dalam suatu situasi, tanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran dan dampak negatif yang akan diterima sebagai akibat pelaporan tersebut (Ghani, 2010). *Whistleblowing internal* terjadi apabila pengungkapan kecurangan yang dilakukan anggota organisasi dilaporkan kepada pimpinan perusahaan oleh karyawan dari organisasi itu sendiri (Naomi, 2015). Indikator yang digunakan untuk mengukur intensi dalam melakukan *whistleblowing* dengan menggunakan kemungkinan untuk melaporkan kasus (Septianti, 2013)

2. Sikap

Sikap merupakan suatu disposisi untuk merespon secara positif atau negatif perilaku tertentu. Sikap terhadap perilaku ditentukan oleh kombinasi antara keyakinan perilaku dan evaluasi hasil. Keyakinan perilaku adalah keyakinan individu mengenai konsekuensi positif atau negatif dari perilaku tertentu, sedangkan evaluasi hasil merupakan evaluasi individu terhadap konsekuensi yang didapatkan dari suatu perilaku (Ajzen, 1991).

3. Norma Subjektif

Norma Subjektif merupakan norma yang dihasilkan seseorang berdasarkan norma yang ada di sekitarnya. Seseorang akan memiliki suatu norma yang diyakininya sendiri yang memiliki pengaruh dari norma yang ada di sekitar orang tersebut (Sulistomo, 2012).

4. Komitmen Profesional

Komitmen profesional merupakan kepercayaan dan penerimaan tujuan profesi dan bersedia untuk mengerahkan upaya yang keras atas namanya (Elias, 2008). Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen profesional menurut Kalber dan Fogarty (1985) dan Hall (1968) dengan 10 pertanyaan adalah:

- a. Idealisme
- b. Antusiasme
- c. Kepuasan profesi
- d. Dedikasi
- e. Peran pegawai dalam masyarakat

- f. Kelemahan peran pegawai
- g. Membuat keputusan sendiri
- h. Standar profesi
- i. Penilaian profesi dengan rekan sesama pegawai
- j. Menyadari menambah ilmu terkait profesi

Alat Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik sampel yang digunakan dan menggambarkan variabel-variabel dalam penelitian.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Dengan kata lain, suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Kuesioner yang reliabel akan menghasilkan data yang benar atau data yang sesuai dengan kondisi sesungguhnya.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Suatu teknik statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen dan beberapa variabel independen (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan persamaan analisis regresi linier berganda untuk enam variabel independen yaitu Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis, Pertimbangan Etis, *Personal Cost*, *Reward* adalah sebagai berikut:

$$IW = \alpha + \beta_1 SK + \beta_2 NS + \beta_3 KP + e$$

Keterangan:

- α = Konstanta
- $\beta_{1,2,3}$ = Koefisien Regresi Berganda
- IW = Internal *Whistleblowing*
- SK = Sikap
- NS = Norma Subjektif
- KP = Komitmen Profesional
- e = Kesalahan residual (*error turn*)

4. Pengujian Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilihat dari *adjusted R square* yang artinya seberapa besar kontribusi variabel terikat. Uji koefisien determinasi yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

b. Uji F (goodness of fit test)

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir suatu nilai aktual (*goodness of fit*).

c. Uji Statistik t (t-test)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif Data

Sampel penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di OPD Kota dan Kabupaten. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* dan jumlah sampel yang dapat diolah adalah sebanyak 111 responden (95,69%). Hasil penyebaran kuesioner secara ringkas akan disediakan didalam tabel 3:

Tabel 3. Sampel Penelitian dan Tingkat Pengembalian Kuesioner OPD Kota dan Kabupaten Magelang

Uraian	Jumlah
Kuesioner yang dikirim	123
Kuesioner yang tidak kembali	(4)
Kuesioner yang kembali	116
Kuesioner yang rusak	(5)
Jumlah kuesioner yang diolah	111
Tingkat pengembalian kuesioner	96,67%
Tingkat pengembalian kuesioner yang dapat diolah	95,69%

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Statistik Deskriptif Responden

Analisis deskriptif responden memberikan gambaran secara terperinci tentang profil responden mengenai jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan golongan di OPD. Berdasarkan Tabel 4 tentang profil responden dapat diketahui bahwa dari 111 responden yang bersedia mengembalikan kuesioner, sebagian besar adalah wanita (68,47%).

Tabel 4. Profil Responden

Keterangan	Kriteria	Jumlah Responden	Prosentase
Jenis Kelamin	a. Pria	35	31,53%
	b. Wanita	76	68,47%
	Jumlah	111	100%
Usia	a. 20-30	16	14,41%
	b. 31-40	36	32,43%
	c. 41-50	39	35,13%
	d. >50	20	18,01%
	Jumlah	111	100%
Tingkat Pendidikan	a. SMA	13	14,41%
	b. Diploma	25	32,43%
	c. S1	53	35,13%
	d. S2	20	18,01%
	Jumlah	111	100%
Golongan	a. Gol I	0	0%
	b. Gol II	24	21,62%
	c. Gol III	75	64,86%
	d. Gol IV	12	10,81%
	Jumlah	111	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Statistik Deskriptif Penelitian

Statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, *minimum*, *maksimum*, *sum*, *range*, *kuartosis*, dan *swekness* sebagaimana disajikan dalam tabel 5:

Tabel 5. Statistik Deskriptif Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev
IW	111	2	5	3,88	0,516
SK	111	1	5	4,15	0,530
NS	111	2	5	3,92	0,531
KP	111	3	5	3,96	0,431
Valid N (listwise)	111				

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan analisis deskriptif dapat disusun penjelasan masing-masing variabel yaitu:

1. Jawaban responden dari variabel internal whistleblowing (IW) mempunyai nilai minimum 2 dan nilai maksimum 5 dan dengan nilai rata-rata (mean) jawaban untuk 5 pernyataan sebesar 3,88. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa, dari skala 1 (sangat tidak setuju) sampai skala 5 (sangat setuju) sebagian besar responden memberikan netral untuk pernyataan yang disajikan, mengenai internal whistleblowing. Nilai standar deviasi sebesar 0,516 artinya bahwa rata-rata perbedaan terhadap nilai rata-rata internal whistleblowing kepada 111 responden sebesar 0,516.
2. Jawaban responden dari variabel sikap (SK) mempunyai nilai minimum 1 dan nilai maksimum 5 dan dengan nilai rata-rata (*mean*) jawaban untuk 5 pernyataan sebesar 4,15. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa dari skala 1 (sangat tidak setuju) sampai skala 5 (sangat setuju) sebagian besar responden memberikan setuju untuk pernyataan yang disajikan mengenai sikap. Nilai standar deviasi sebesar 0,530 artinya bahwa rata-rata perbedaan terhadap nilai rata-rata sikap kepada 111 responden sebesar 0,530.
3. Jawaban responden dari variabel norma subjektif (NS) mempunyai nilai minimum 2 dan nilai maksimum 5 dan dengan nilai rata-rata (mean) jawaban untuk 5 pernyataan sebesar 3,92. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa dari skala 1 (sangat tidak setuju) sampai skala 5 (sangat setuju) sebagian besar responden memberikan netral untuk pernyataan yang disajikan mengenai norma subjektif. Nilai standar deviasi sebesar 0,531 artinya bahwa rata-rata perbedaan terhadap nilai rata-rata norma subjektif kepada 111 responden sebesar 0,531.
4. Jawaban responden dari variabel komitmen profesional (KP) mempunyai nilai minimum 3 dan nilai maksimum 5 dan dengan nilai rata-rata (mean) jawaban untuk 11 pernyataan sebesar 3,96. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa dari skala 1 (sangat tidak setuju) sampai skala 5 (sangat setuju) sebagian besar responden memberikan netral untuk pernyataan yang disajikan mengenai komitmen profesional. Nilai standar deviasi sebesar 0,431 artinya bahwa rata-rata perbedaan terhadap nilai rata-rata komitmen profesional kepada 111 responden sebesar 0,431.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika nilai KMO and Bartlett's Test $> 0,5$ dan suatu butir pernyataan dikatakan valid jika terjadi korelasi yang signifikan antara masing-masing pernyataan dengan jumlah skor seluruh pernyataan yang ditunjukkan dengan nilai cross loading $> 0,5$. Ringkasan hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 6 dan 7

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO and Bartlett's Test	Sig.	Keterangan
IW	0,730	0,000	Valid
SK	0,782	0,000	Valid
NS	0,872	0,000	Valid
KP	0,717	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 7. Cross Loading

Item	IW	SK	NS	KP	Keterangan
IW1	0,849				Valid
IW2	0,843				Valid
IW3	0,846				Valid
IW4	0,734				Valid
IW5	0,582				Valid
SK1		0,669			Valid
SK2		0,802			Valid
SK3		0,798			Valid
SK4		0,805			Valid
SK5		0,894			Valid
NS1			0,725		Valid
NS2			0,845		Valid
NS3			0,858		Valid
NS4			0,898		Valid
NS5			0,827		Valid
KP3				0,855	Valid
KP4				0,866	Valid
KP11				0,846	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pengujian hasil *Cross Loading* menunjukkan bahwa indikator-indikator dengan nilai *cross loading* > 0,50 adalah valid. Namun terdapat 8 pernyataan yang tidak valid yaitu sebesar 44,4 % pada variabel KP instrumen 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, dan 10. Karena memiliki nilai *Cross Loading* < 0,5 sehingga tidak dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,7$ atau 70% (Ghozali, 2018). Ringkasan hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 8:

Tabel 8. Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
IW	0,831	Reliabel
SK	0,854	Reliabel
NS	0,888	Reliabel
KP	0,817	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa variabel internal *whistleblowing*, sikap, norma subjektif, dan komitmen profesional memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan dalam Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,638	0,377		1,694	0,093
SK	0,061	0,074	0,062	0,815	0,417
NS	0,479	0,088	0,493	5,476	0,000
KP	0,281	0,109	0,235	2,565	0,012

Sumber : data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil koefisien regresi pada Tabel 9 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$IW = 0,638 + 0,061SK + 0,479NS + 0,281KP + e$$

Pengujian Hipotesis

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen yang dinyatakan dalam bentuk presentase. Hasil analisis koefisien determinasi disajikan dalam tabel 10

Tabel 10. Uji R²

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,691 ^a	0,478	0,463	0,378

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 10 menunjukkan bahwa adjusted R² sebesar 0,478 yang berarti bahwa variabel sikap, norma subjektif, dan komitmen profesional berpengaruh 47,8% terhadap intensi pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan internal whistleblowing. Sedangkan sisanya 52,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain dari luar penelitian ini.

Uji F

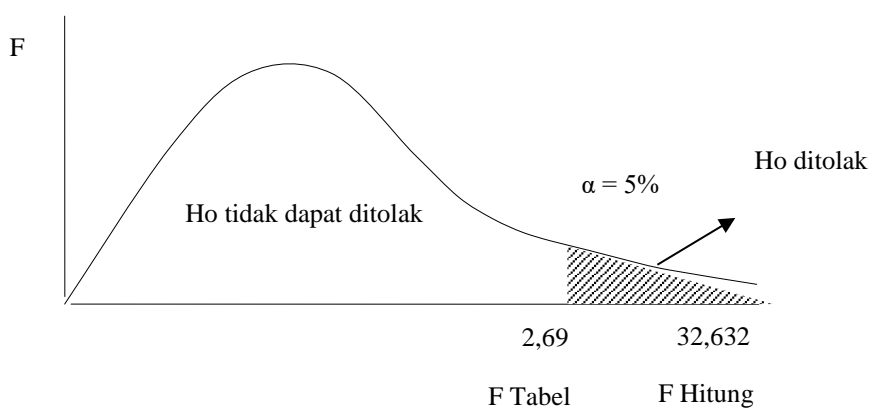
Uji statistik F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual (goodness of fit). Ketentuan menilai hasil hipotesis uji F adalah berupa level signifikan 5% dengan derajat kebebasan pembilang $df = k$ dan derajat kebebasan penyebut ($df = n - k - 1$). Hasil uji F dalam dilihat dalam Tabel 11.

Tabel 11. Uji F

Keterangan	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13,996	3	4,665	32,632	0,000 ^b
Residual	15,298	107	0,143		
Total	29,294	110			

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan bahwa probabilitas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ dan $F \text{ hitung} = 32,632 > F \text{ tabel} = 2,69$, dengan jumlah sampel 111 (n) dan jumlah variabel independen 3 ($k = 3$). Hasil tersebut menunjukkan model yang digunakan dalam penelitian ini sudah baik (fit).



Gambar 1. Nilai Uji F

Uji t

Pengujian ini dengan tingkat signifikansi 5% menunjukkan bahwa antar variabel dependen dan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan jumlah $n = 111$ maka derajat kebebasannya $df = n - 1$ yaitu 110, sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,658. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12 Uji t

Variabel	t hitung	Sig.	t tabel	Keterangan
CA	0,815	0,417	1,658	Tidak Diterima
CSE	5,476	0,000	1,658	Diterima
PU	2,565	0,012	1,658	Diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Sikap terhadap Intensi PNS untuk Melakukan *Internal Whistleblowing*

Berdasarkan hasil pengujian uji t diketahui bahwa sikap memiliki t hitung = 0,815 < t tabel = 1,658 dan p value = 0,417 > α = 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap intensi PNS untuk melakukan internal whistleblowing sehingga H_1 tidak diterima. Menurut penelitian terdahulu tidak konsistennya sikap terhadap perilaku yang ditampilkan dapat terjadi karena seseorang kurang mengetahui bagaimana sikapnya dan baru terbentuk sikap setelah mengamati perilakunya sendiri terhadap suatu objek sikap.

Temuan pada penelitian ini belum mampu menjelaskan teori TPB dari Ajzen (1991). Konsep tersebut belum sesuai apabila disandingkan dengan konsep keyakinan dalam TPB. Curtis dan Taylor (2009) menemukan bahwa sikap melakukan whistleblowing terjadi karena kecurangan diyakini melanggar moralitas. Sebaliknya, individu cenderung mengurungkan intensi melakukan whistleblowing apabila pelaku kecurangan mewaspadai orang-orang yang berpotensi dapat mengadukan pelanggarannya (Robinson dkk., 2012).

Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Damayanthi et al. (2017) menyatakan bahwa sikap berpengaruh signifikan terhadap intention whistleblowing. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2009) dan Purwantini (2016) yang menyatakan bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap intention whistleblowing.

Pengaruh Norma Subjektif terhadap Intensi PNS untuk Melakukan *Internal Whistleblowing*

Hasil pengujian uji t dapat diketahui bahwa norma subjektif memiliki t hitung = 5,476 > t tabel = 1,658 dengan p value = 0,000 < α = 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa norma subjektif berpengaruh positif terhadap intensi PNS untuk melakukan internal whistleblowing, sehingga H_2 diterima. Hal ini berarti bahwa, pandangan/anggapan orang-orang di sekitarnya (keluarga, rekan kerja, dll) dapat mempengaruhi atau memotivasi keinginan pegawai untuk melakukan whistleblowing, dan mereka akan cenderung mengikuti pendapat orang-orang yang mereka anggap penting. Untuk itu, perlu diciptakan iklim dalam perusahaan bahwa whistleblowing

adalah salah satu bentuk pencegahan fraud sebagai bagian dalam sistem pengendalian internal.

Pada teori TPB yang dikembangkan oleh (Ajzen, 1991), norma subjektif merupakan komponen didalamnya yang dapat berpengaruh langsung terhadap internal whistleblowing. Fishbein dan Ajzen 1975; Vallerand dkk. 1992 mengemukakan bahwa tindakan whistleblowing disebabkan adanya niatan atau intensi yang dirasakan dalam dirinya, yang disebut intensi whistleblowing. Norma subjektif merupakan faktor sosial seseorang dalam bentuk persepsi subjektif atas pendapat orang-orang yang menjadi teladan atau panutannya. Orang cenderung akan mematuhi pendapat orang yang menjadi panutannya.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwantini (2016) yang menunjukkan norma subjektif yang berdampak positif pada whistleblowing internal. Menurut Daivetri (2013) menyatakan bahwa norma subjektif mempengaruhi intensi whistleblowing. Selain itu Damayanthi (2017) menjelaskan norma subjektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan whistleblowing.

Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Intensi PNS untuk Melakukan *Internal Whistleblowing*.

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat diketahui bahwa komitmen profesional memiliki thitung = 2,562 > ttabel = 1,658 dengan p value = 0,012 < alpha = 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi PNS untuk melakukan internal whistleblowing, sehingga H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen profesional pegawai, semakin tinggi pula intensi melakukan internal whistleblowing. Hasil pengujian ini menggambarkan bahwa PNS yang mempunyai komitmen profesional yang tinggi akan meningkatkan intensi melakukan internal whistleblowing.

Perlunya komitmen profesional di dalam diri pegawai karena komitmen profesional merupakan salah satu bagian yang memiliki peran penting di dalam diri pegawai, sehingga dengan munculnya peran tersebut membuat pegawai memiliki rasa cinta terhadap profesinya. Timbulnya rasa cinta terhadap profesi akan membuat individu memiliki tanggung jawab untuk mengedepankan etika profesi yang ada di dalam profesinya. Rasa cinta yang tinggi terhadap profesi di dalam diri pegawai akan membuat pegawai mengungkapkannya kecurangan yang terjadi di dalam profesinya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Janitra (2017), Hariyani, dkk. (2019), Eka dan Adhitya (2018), Indriani (2020), Bakri (2014), dan Elias (2008). Penelitian tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen profesional dengan intensi melakukan tindakan whistleblowing, yaitu semakin tinggi komitmen profesional seseorang terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi pula intensi untuk melakukan whistleblowing.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris sikap, norma subjektif, dan komitmen profesional terhadap intensi pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan internal whistleblowing pada OPD di Kota Magelang dan Kabupaten Magelang. Sampel pada penelitian ini adalah 24 OPD yang terdiri dari 12 OPD Kota Magelang dan 12 OPD Kabupaten Magelang. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa sebesar 47,8% dipengaruhi variabel sikap, norma subjektif, dan komitmen profesional terhadap intensi pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan internal *whistleblowing*. Sedangkan sisanya 52,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain dari luar penelitian ini.
2. Sikap tidak berpengaruh terhadap intensi pegawai negeri sipil untuk melakukan internal *whistleblowing*. Hal tersebut membuktikan bahwa tidak konsistennya sikap terhadap perilaku yang ditampilkan, dapat terjadi karena seseorang kurang mengetahui bagaimana sikapnya dan baru terbentuk sikap setelah mengamati perilakunya sendiri terhadap suatu objek sikap.
3. Norma Subjektif berpengaruh terhadap intensi pegawai negeri sipil untuk melakukan internal *whistleblowing*. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa norma subjektif mempengaruhi pandangan/anggapan orang-orang di sekitarnya (keluarga, rekan kerja, dll) dapat memotivasi keinginan pegawai untuk melakukan *whistleblowing*, dan mereka akan cenderung mengikuti pendapat orang-orang yang mereka anggap penting.
4. Komitmen Profesional berpengaruh terhadap intensi pegawai negeri sipil untuk melakukan internal *whistleblowing*. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional menimbulkan rasa cinta terhadap profesi akan membuat individu memiliki tanggung jawab untuk mengedepankan etika profesi yang ada di dalam profesinya.

Saran

1. Penelitian selanjutnya diharapkan setiap variabel melakukan uji validitas sementara untuk mengetahui pertanyaan yang valid dan yang tidak valid.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi intensi PNS untuk melakukan internal *whistleblowing*, diantaranya menambah satu variabel yang dapat mempengaruhi intensi PNS untuk melakukan internal *whistleblowing* yaitu *perceived behavioral control* (persepsi control perilaku).

3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mendapatkan kualitas data dan hasil yang lebih baik, sebaiknya instrumen penelitian tidak hanya berupa kuesioner, namun perlu dilakukan wawancara langsung kepada responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behaviour. *Organizational Behaviour and Human Decision Pocessed*, 50, 179–211.
- Bakri. (2014). *Analisis komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif serta hubungannya dengan*. 152–168.
- Curtis, M. B., & Taylor, E. Z. (2009). Whistleblowing in public accounting: Influence of identity disclosure, situational context, and personal characteristics. *Accounting and the Public Interest*.
- Daivitri, A.A.I. Niyaratih. (2013). *Pengaruh Pertimbangan Etis dan Komponen Perilaku Terencana pada Niat Whistleblowing Internal dengan Locus of Control sebagai Variabel Pemoderasi Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis*. Tesis. Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada.
- Damayanthi, Shintya Rahayu Dewi. (2017). *Pengaruh Norma Subyektif, Sikap Pada Perilaku, Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Melakukan Pengungkapan Kecurangan (Whistleblowing) (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Program S1 Dan Program D3 Universitas Pendidikan Ganesha)*. Skripsi. Universitas Pendidikan Ganesha. Singaraja
- Dewi, N. K. A. R., & Dewi, I. G. A. A. P. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Sensitivitas Etika Terhadap Intensi Dalam Melakukan Whistleblowing: Studi Kasus Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 4(1), 1–13.
- Diniastri, E. (2010). *Korupsi, Whistleblowing dan Etika Organisasi*. Skripsi. Malang: Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Eka, H., & Adhitya, A. P. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, Personal Cost Terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Bisnis*.
- Elias, R. (2008). Auditing students' professional commitment and anticipatory socialization and their relationship to whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research. In *Philosophy Rhetoric*. <https://doi.org/10.1002/cncr.26402>
- Ghani, Rahardian M. 2010, *Analisis Perbedaan Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa PPA dan Non-PPA pada Hubungannya dengan Whistleblowing*. Skripsi. Program Sarjana Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. In (*Edisi 9*). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hall, Richard. (1968). Professionalism and Bureaucratization. *American Sociological Review*. 33: 92-104
- Hariyani, E., Agri, A., & Wiguna, M. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional , Pertimbangan Etis , Personal Cost , Reward Terhadap Intensi Internal Whistleblowing (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Siak). *Jurnal Akuntansi*

- Keuangan Dan Bisnis*, 12(12), 19–28.
- Indriani. (2020). *Pengaruh variabel komitmen profesional, tindakan atas moral, dan sensitivitas etis terhadap variabel whistleblowing dengan reward sebagai variabel moderasi*.
- Janitra, W. A. (2017). Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi dan Sensitivitas Etis Terhadap Internal Whistleblowing. *JOM Fekon*, Vol.4 No.1 Februari 2017.
- Kalbers, L. P., dan Fogarty, Timothy J. (1995). Professionalism Its Consequences: A Study of Internal Auditors. *Auditing. A Journal of Practice*. Vol. 14. No. 1: 64-86.
- Kumar, M., & Santoro, D. (2017). A justification of whistleblowing. *Philosophy and Social Criticism*.
- Naomi, S. (2015). *Penerapan Whistleblowing System dan Dampaknya Terhadap Fraud*. Skripsi. Universitas Lampung, Bandar Lampung. Diakses dari
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior - A survey of south korean police officers. *Journal of Business Ethics*.
- Purwantini , Anissa Hakim. (2016). *Pengaruh Komitmen Profesional, Perkembangan Etis, dan Komponen Perilaku Terencana Terhadap Intensi Whistleblowing Internal*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Magelang
- Robinson, S. N., Robertson, J. C., & Curtis, M. B. (2012). The Effects of Contextual and Wrongdoing Attributes on Organizational Employees' Whistleblowing Intentions Following Fraud. *Journal of Business Ethics*.
- Septianti, W. (2013). *Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional, dan Demografis terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Sulistomo, A. (2012). Persepsi Mahasiswa Akuntansi terhadap Pengungkapan Kecurangan (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan UGM). *Skripsi*.
- Suryono, E., & Chariri, A. (2016). Sikap, Norma Subjektif, Dan Intensi Pegawai Negeri Sipil Untuk Mengadukan Pelanggaran (Whistle-Blowing). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 13(1), 102–116.
- Vallerand, R. J., Deshaies, P., Cuerrier, J. P., Pelletier, L. G., & Mongeau, C. (1992). Ajzen and Fishbein's Theory of Reasoned Action as Applied to Moral Behavior: A Confirmatory Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*.