



**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, LINGKUNGAN ETIKA, DAN
PERSONAL COST TERHADAP INTENSI UNTUK MELAKUKAN
*WHISTLEBLOWING***

(Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

KHAIRUNNISA

NIM. C1C019031

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JAMBI**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Pembimbing Skripsi dan Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi menyatakan bahwa Skripsi yang disusun oleh:

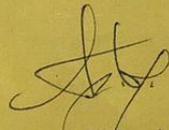
Nama : Khairunnisa
NIM : C1C019031
Jurusan : Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, dan *Personal Cost* Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing* (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi)

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan, dan kelaziman yang berlaku dalam Ujian Komprehensif dan Skripsi pada tanggal tertera dibawah ini:

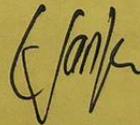
Jambi, Agustus 2023

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



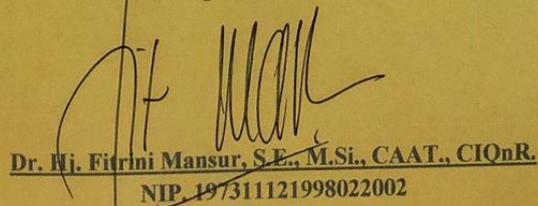
Dr. Achmad Hizazi, S.E., M.Com., C.A.
NIP. 1974052719980210011



Dr. Wiwik Tiswivanti, S.E., M.M., CA.
NIP. 197005121999032002

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Akuntansi



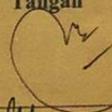
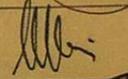
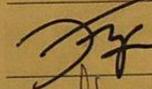
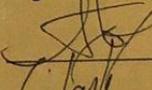
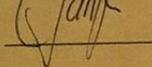
Dr. Wj. Fitrini Mansur, S.E., M.Si., CAAT., CIQnR.
NIP. 197311121998022002

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Komprehensif dan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi pada:

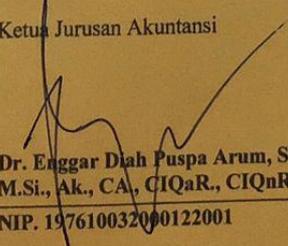
Hari : Rabu
Tanggal : 09 Agustus 2023
Jam : 08.30 s.d. 09.30 WIB
Tempat : Gedung Baru Ruang 2.7

TIM PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Penguji	Dr. Muhammad Gowon, S.E., Ak., M.Si., : C.A	
Penguji Utama	: Muhammad Ridwan, S.E., M.Sc.	
Sekretaris	: Fredy Olimsar, S.E., M.Si., CIQnR.	
Anggota I	: Dr. Achmad Hizazi, S.E., M.Com., C.A.	
Anggota II	: Dr. Wiwik Tiswiyanti, S.E., M.M., CA.	

Disahkan oleh:

Ketua Jurusan Akuntansi


Dr. Enggar Diah Puspa Arum, S.E.,
M.Si., Ak., CA, CIQaR., CIQnR., CIT.
NIP. 197610032000122001

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. H. Junaidi, S.E., M.Si.
NIP. 196706021992031003

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

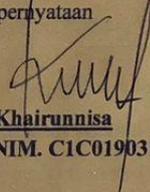
Nama : Khairunnisa
NIM : C1C019031
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, dan *Personal Cost* Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing* (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi)

Dengan ini menyatakan:

1. Skripsi ini adalah karya asli penulis, selama proses penulisan penulis tidak melakukan kegiatan plagiat atas karya ilmiah orang lain, semua petikan yang saya ajukan dalam skripsi ini sesungguhnya ada dan disiapkan dengan kaedah ilmiah penulisan.
2. Apabila dikemudian hari didapati ketidaksesuaian sebagaimana yang tercantum dalam poin (1), maka saya siap menerima sanksi berupa pencabutan gelar kesarjanaan yang saya telah peroleh.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jambi, Agustus 2023
Yang membuat
pernyataan


Khairunnisa
NIM. C1C019031

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan Menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Dan *Personal Cost* Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing* (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi). Skripsi ini dibuat dan diajukan sebagai salah satu syarat kelulusan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Jambi. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sangatlah sulit bagi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu dengan hati yang tulus peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang telah membantu penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

Allah SWT dengan segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan, kenikmatan, dan kesehatan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

1. Bapak Prof. Drs. H. Sutrisno, M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Jambi;
2. Bapak Dr. H. Junaidi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi;
3. Ibu Dr. Enggar Diah Puspa Arum, S.E., M.Si., A.K., CA., CIQnR selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi;
4. Ibu Hj. Fitrini Mansur, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi;
5. Bapak Eko Prasetyo, S.E., M.Sc.Ak, CA, CPA selaku dosen pembimbing akademik yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan saran, masukan dan kritikan dalam perjalanan masa kuliah;
6. Bapak Dr. Achmad Hizazi, S.E. , M. Com.,C.A.selaku pembimbing utama skripsi yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini;

7. Ibu Dr. Wiwik Tiswiyanti, S.E., Ak., M.M., CA selaku pembimbing pendamping skripsi yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini;
8. Bapak Dr. Muhammad Gowon, S.E., Ak., M.Si., C.A. selaku penguji utama yang telah memberikan saran, masukan, kritikan dan kebijaksanaannya dalam ujian skripsi;
9. Bapak Muhammad Ridwan, S.E., M.Sc selaku dosen penguji kedua yang telah memberikan saran, masukan, kritikan dan kebijaksanaannya dalam ujian skripsi;
10. Bapak Fredy Olimsar, S.E., M.Si., CIQnR.Selaku sekretaris siding yang telah membantu jalannya sidang ujian skripsi ini;
11. Segenap dosen pengajar yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama menempuh Pendidikan di Universitas Jambi;
12. Ibu Yedda Frinova, S.E., M.M. Selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat
13. Staff Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi dan para responden yang telah membantu penelitian;
14. Segenap karyawan/ti Sekretariat dan Perpustakaan Universitas jambi yang telah membantu peneliti selama masa studi dan penyelesaian skripsi;
15. Terimakasih tak terhingga penulis sampaikan kepada yang teristimewa orang tua yang penulis cintai yaitu ayahanda Amirdaus, S.E Ibunda Nurhayati yang membesarkan penulis dan mendidik dengan sangat baik serta telah memberikan motivasi, mendoakan dan memberi dukungan penuh sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini

16. Kakak tersayang Robby Maiputra, S.E, Ns. Resty Yulinanada, S. Kep, Dan Ns. Teguh Kurniawan, S. Kep yang selalu memberikan support dan do'a
17. Kakak Sepupu, Mbak Endah kusumaningtyas, S.E yang sudah membantu dan memberi support penulis dalam melakukan penelitian dan penyelesaian skripsi ini
18. Rafi Alsyanda, terimakasih atas dukungan, semangat serta telah menjadi tempat berkeluh kesah, selalu ada dalam suka maupun duka selama penyusunan skripsi ini
19. Para Keponakan, Habibi dan Keisha terimakasih telah menghibur dan menjadi penyemangat
20. Kawan – kawan terdekat dari awal kuliah Khofifah, Yunita dan Ridho yang sudah sangat membantu di kampus maupun diluar kampus;
21. Kawan – kawan R-09 Akuntansi 2019 yang telah memberikan dukungan, semangat dan doa selama menempuh Pendidikan Sarjana di Universitas Jambi;

Semoga Allah Swt senantiasa memberikan balasan yang lebih baik atas segala hal yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna dalam penyajian maupun susunannya. Maka, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang memerlukan kedepannya.

Jambi, 2023

Khairunnisa

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi intensi seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen profesional, lingkungan etika, dan *personal cost* berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Penelitian ini menggunakan data primer dan diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi dengan sampel penelitian berjumlah 71 responden yang bekerja pada instansi tersebut dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen profesional, lingkungan etika, dan *personal cost* memiliki pengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen profesional individu maka intensi melakukan *whistleblowing* juga semakin tinggi, semakin tinggi pemahaman etika dalam suatu lingkungan pekerjaan maka semakin tinggi pula intensi melakukan *whistleblowing*, dan semakin tinggi *personal cost* maka semakin tinggi pula intensi melakukan *whistleblowing*.

Kata Kunci : Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, *Personal cost*, Intensi *Whistleblowing*

ABSTRACT

This research was conducted to find out what factors influence a person's intention to do whistleblowing. The purpose of this study is to find out whether professional commitment, ethical environment, and personal costs affect the intention to do whistleblowing at the Public Works and Public Housing Office of Jambi Province. This study uses primary data and was obtained through questionnaires distributed to Civil Servants who work at the Public Works and Public Housing Office of Jambi Province with a research sample of 71 respondents who work at the agency with the sampling technique using simple random sampling. The data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis using the SPSS 25 program. The results of this study indicate that professional commitment, ethical environment, and personal costs have an influence on the intention to do whistleblowing. So it can be concluded that the higher the individual's professional commitment, the higher the intention to do whistleblowing, the higher the understanding of ethics in a work environment, the higher the intention to do whistleblowing, and the higher the personal cost, the higher the intention to do whistleblowing.

Keywords: *Professional Commitment, Ethical Environment, Personal cost, Whistleblowing Intention*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
ABSTRAK	viii
ABSTRACK	ixi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviiiv
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. <i>Theory of Planned Behavior</i>	9
2.1.2. Komitmen Profesional	12
2.1.3. Lingkungan Etika.....	14
2.1.4. <i>Personal Cost</i>	16
2.1.5. <i>Whistleblowing</i>	17
2.2. Penelitian Terdahulu.....	19

2.3.	Kerangka Pemikiran	25
2.4.	Hipotesis Penelitian	26
2.4.1.	Pengaruh antara Komitmen Profesional Terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	26
2.4.2.	Pengaruh Antara Lingkungan Etika Terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	27
2.4.3.	Pengaruh Antara <i>Personal Cost</i> Terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	27
2.5.	Model Penelitian.....	28
2.6.	Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN		29
3.1.	Jenis Penelitian	29
3.2.	Data dan Sumber Data.....	29
3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
3.4.	Teknik Skala Pengukuran.....	31
3.5.	Operasional Variabel	32
3.5.1.	Variabel Dependen	32
3.5.1.1.	<i>Whistleblowing</i>	32
3.5.2.	Variabel Independen.....	32
3.5.2.1.	Komitmen Profesional.....	32
3.5.2.2.	Lingkungan Etika	32
3.5.2.3.	<i>Personal Cost</i>	33
3.6.	Metode Analisis Data	35
3.6.1.	Analisis Statistik Deskriptif.....	35
3.6.2.	Uji Validitas.....	36

3.6.3.	Uji Reliabilitas	36
3.7.	Uji Asumsi Klasik	36
3.7.1.	Uji Normalitas	36
3.7.2.	Uji Multikolinieritas	37
3.7.3.	Uji Heteroskedastisitas	37
3.8.	Pengujian Hipotesis	38
3.8.1.	Analisis Regresi linier Berganda	38
3.8.2.	Uji F	38
3.8.3.	Uji t	39
3.8.4.	Uji Koefisien Determinan (R ²)	39
BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN.....		40
4.1.	Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.....	40
4.1.1.	Struktur Organisasi	41
4.2.	Sumber Daya OPD	58
4.2.1.	Sumber Daya Manusia (SDM)	58
4.2.2.	Aset Daerah	58
4.2.2.1.	Aset tetap	58
4.2.2.2.	Aset lainnya	59
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		60
5.1.	Profil Responden	60
5.1.1.	Jenis Kelamin.....	62
5.1.2.	Tingkat Pendidikan	62
5.2.	Deskripsi Variabel	63

5.2.1.	Deskripsi Komitmen Profesional.....	63
5.2.2.	Deskripsi Variabel Lingkungan Etika	64
5.2.3.	Deskripsi Variabel Personal Cost.....	65
5.2.4.	Deskripsi Variabel Whistleblowing.....	66
5.3.	Metode Analisis Data	67
5.3.1.	Hasil Uji Statistik Deskriptif	67
5.3.2.	Hasil Uji Validitas	68
5.3.2.1.	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Profesional (X1)	68
5.3.2.2.	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Etika (X2) .	69
5.3.2.3.	Hasil Uji Validitas Variabel Personal Cost (X3).....	70
5.3.2.4.	Hasil Uji Validitas Variabel Whistleblowing (Y)	70
5.3.3.	Hasil Uji Reliabilitas.....	71
5.3.3.1.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Profesional (X1)	71
5.3.3.2.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Etika (X2)	72
5.3.3.3.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Personal Cost (X3)....	72
5.3.3.4.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Whistleblowing (Y)...	72
5.4.	Hasil Uji Asumsi Klasik	73
5.4.1.	Hasil Uji Multikolinieritas	73
5.4.2.	Hasil Uji Normalitas	74
5.4.3.	Hasil Uji Heteroskedasitas.....	75
5.5.	Hasil Pengujian Hipotesis.....	76
5.5.1.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	76

5.5.2.	Hasil Uji Simultan (Uji F)	77
5.5.3.	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	78
5.5.4.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	79
5.6.	Pembahasan	80
5.6.1.	Pengaruh antara Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, dan Personal Cost terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing.....	80
5.6.2.	Pengaruh antara Komitmen Profesional terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing.....	81
5.6.3.	Pengaruh antara Lingkungan Etika terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing.....	82
5.6.4.	Pengaruh antara Personal Cost terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing.....	83
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....		87
6.1.	Kesimpulan.....	87
6.2.	Saran	88
DAFTAR PUSTAKA		90
LAMPIRAN.....		96

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3. 1. Populasi.....	30
Tabel 3. 2. Skor Skala Likert	31
Tabel 3. 3. Operasional Variabel.....	33
Tabel 4. 1. Tugas dan Fungsi Struktur Organisasi Dinas PUPR Provinsi Jambi.	43
tabel 4. 2. Aset Tetap.....	59
tabel 4. 3. Aset Lainnya.....	60
Tabel 5. 1. Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian	61
Tabel 5. 2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 5. 3. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	62
Tabel 5. 4. Tanggapan Responden terhadap Komitmen Profesional.....	63
Tabel 5. 5. Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Etika	64
Tabel 5. 6. Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Personal Cost</i>	65
Tabel 5. 7. Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>whistleblowing</i>	66
Tabel 5. 8. Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	67
Tabel 5. 9. Hasil Uji Validitas terhadap Variabel Komitmen Profesional (X1)	68
Tabel Tabel 5. 10. Hasil uji Validitas terhadap Item Pertanyaan Lingkungan Etika (X2)	69
Tabel 5. 11. Hasil uji Validitas terhadap Item Pertanyaan <i>Personal Cost</i> (X3) ..	70
Tabel 5. 12. Hasil Uji Validitas terhadap Item Pertanyaan <i>Whistleblowing</i> (Y) ..	71
Tabel 5. 13. Hasil Uji Reliabilitas terhadap Item Pertanyaan Komitmen Profesional (X1)	71
Tabel 5. 14. Hasil Uji Reliabilitas terhadap Item Pertanyaan Lingkungan Etika (X2)	72
Tabel 5. 15. Hasil Uji Reliabilitas terhadap Item <i>Personal Cost</i> (X3).....	72
Tabel 5. 16. Hasil Uji Reliabilitas terhadap Item Pertanyaan <i>Whistleblowing</i> (Y)	73
Tabel 5. 17. Hasil Uji Multikolinieritas	74

Tabel 5. 18. Hasil Uji Normalitas menggunakan Uji Statistik Kolmogorov	75
Tabel 5.19.Hasil Uji Regresi Linear Berganda Komitmen professional, Lingkungan Etika, dan <i>Personal Cost</i> terhadap Intensi melakukan <i>Whistleblowing</i>	76
Tabel 5. 20.Hasil Uji F.....	78
Tabel 5. 21. Hasil Uji t Komitmen professional, Lingkungan Etika, dan <i>Personal Cost</i> terhadap Intensi melakukan <i>Whistleblowing</i>	80
Tabel 5. 22. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran	25
Gambar 2. 2. Model Penelitian	29
Gambar 4. 1. Struktur Organisasi Dinas PUPR Provinsi Jambi	41
Gambar 5. 1. Normal P-Plot.....	74
Gambar 5. 2. Grafik Scatterplot	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	96
Lampiran 2. Surat Pernyataan Telah Melakukan Penelitian.....	97
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian.....	98
Lampiran 4. Uji Validitas.....	104
Lampiran 5. Uji Reliabilitas.....	108
Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik.....	109
Lampiran 7. Uji Hipotesis.....	111
Lampiran 8. r Tabel.....	113
Lampiran 9. t Tabel.....	115
Lampiran 10. F Tabel.....	116
Lampiran 11. Dokumentasi Penyebaran Angket ...	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelanggaran dan kecurangan sampai saat ini masih menjadi topik dalam pemberitaan diberbagai media yang mencerminkan bahwa tindakan tersebut masih sering terjadi di Indonesia. Pelanggaran memiliki jenis yang beragam dan salah satunya yang kerap kali terjadi di Indonesia adalah korupsi. Bahkan karena korupsi sering terjadi dalam pemerintahan sehingga dianggap sebagai tradisi.

Sepanjang semester I tahun 2022, Indonesia Corruption Watch mencatat terdapat 252 kasus korupsi dengan 612 orang diantaranya ditetapkan sebagai terangka oleh penegak hukum baik Kejaksaan, Kepolisian, maupun KPK Pada enam bulan pertama di tahun 2022, tercatat potensi nilai kerugian negara mencapai Rp33.665.722.615.031 (33 Triliun), potensi nilai suap dan gratifikasi Rp149.954.412.284 (149 miliar), potensi nilai pungutan liar Rp 8.836.600.000 (8,8 miliar), dan potensi nilai uang yang disamarkan dalam praktik pencucian uang sebesar Rp 931.700.000.000 (931 miliar) (Indonesia Corruption Watch, 2022)

Dari target sebanyak 1.387 kasus korupsi pada Semester I Tahun 2022, keseluruhan Aparat Penegak Hukum terpantau hanya mampu merealisasikan sebanyak 252 kasus korupsi atau sekitar 18 persen. Sehingga kinerja penindakan kasus korupsi hanya mendapatkan Sangat Buruk. Penyalahgunaan anggaran menjadi modus yang paling dominan digunakan oleh pelaku kasus korupsi, modus lainnya yang sering digunakan adalah *mark up* dan kegiatan/proyek fiktif . Ketiga modus tersebut seringkali ditemukan dalam kasus korupsi pengadaan barang/jasa dan pengelolaan anggaran pemerintah (Indonesia Corruption Watch, 2022)

Tiga sektor yang banyak diungkap oleh aparat penegak hukum sepanjang semester I tahun 2022 ialah, sektor desa, utilitas, dan pemerintahan. Ketidaktepatan pengelolaan negara baik di level pusat maupun daerah akan sangat mempengaruhi arah pembangunan nasional. (Indonesia Corruption Watch, 2022)

Maraknya korupsi yang menyeret sejumlah nama yang merupakan pejabat publik, seperti anggota dewan, kepala daerah hingga aparat pemerintahan. Menurut

pengamat Kebijakan Publik Agus Pambagio Untuk menghindari penyalahgunaan anggaran infrastruktur, maka Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) harus membentuk tim *whistle blower* yang bertanggung jawab langsung kepada Menteri PUPR (Metrodisdik, 2021).

Salah satu cara mencegah pelanggaran korupsi di Indonesia adalah dengan melakukan *whistleblowing*. Menurut Komite Nasional Kebijakan Governansi (2008) Pelaporan pelanggaran (*Whistleblowing*) didefinisikan sebagai pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang bertentangan dengan hukum, perbuatan yang dapat merugikan organisasi maupun pihak yang berkepentingan, yang dilakukan oleh pegawai atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dilakukan sedemikian rupa untuk mengambil tindakan apabila terjadi pelanggaran, sedangkan Badrulhuda dkk. (2021) menjelaskan bahwa "*whistleblowing*" merupakan perilaku seseorang yang melakukan pelaporan terhadap tindak pidana korupsi yang terjadi pada organisasi tempatnya bekerja untuk memperoleh informasi yang memadai tentang terjadinya dugaan tindak pidana korupsi.

Orang yang melakukan tindakan *whistleblowing* disebut dengan *whistleblower*. Peraturan yang mendefinisikan *whistleblower* secara eksplisit adalah Peraturan Pemerintah (PP) No. 71 Tahun 2000 tentang Tata Cara Pelaksanaan Partisipasi Masyarakat dan Pemberian Penghargaan dalam Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi. *Whistleblower* didefinisikan dalam PP tersebut sebagai orang yang memberikan informasi kepada penegak hukum atau suatu komisi tentang terjadinya korupsi tetapi bukan sebagai pengadu. (Mande & Anggraeni, 2022).

Peran *whistleblower* pada kasus-kasus pada dasarnya sangat berperan besar untuk mencegah dan menanggulangi bahkan membongkar sindikat-sindikat tindak pidana korupsi dan pada akhirnya akan melindungi negara dari kerugian yang lebih parah atau dapat dikatakan bahwa keberadaan *whistleblower* sangat berperan besar dalam mengungkap praktik-praktik koruptif yang terjadi pada suatu lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta. (Gunawan & Karawang, 2019)

Motif *whistleblower* dapat berkisar dari upaya tulus guna melindungi

organisasi atau perusahaan, hingga persaingan ataupun kepentingan pribadi. Namun yang paling penting bukanlah motifnya, melainkan bahwa seseorang melakukan pelaporan tersebut guna mengungkap tindakan pelanggaran ataupun kecurangan yang terjadi pada perusahaannya sehingga dengan pengungkapan tersebut diharapkan pelanggaran-pelanggaran yang lebih besar dapat terungkap dan praktik bisnis yang menyimpang dapat diatasi dan diperbaiki. (Semendawai dkk., 2011).

Namun disisi lain, keberadaan mereka sebagai pihak yang mengungkapkan adanya tindak pidana atau *whistleblower* membawa resiko yang cukup serius bagi diri mereka sendiri misalnya adanya ancaman yang membahayakan dirinya, adanya tekanan, adanya terror, dipecat atau dikeluarkan dari instansi tempatnya bekerja, adanya balas dendam dan berbagai resiko lainnya. Keadaan yang demikian sudah tentu menimbulkan kesadaran bahwa peranan dan keberadaan *whistleblower* penting untuk dilindungi. (Gunawan & Karawang, 2019)

Whistleblowing yang efektif dalam perusahaan akan memotivasi keterlibatan berbagai pihak dalam mengawasi kinerja internal. Pengawasan yang hanya dilakukan oleh atasan dan auditor tidaklah cukup dalam mencegah tindakan kecurangan. Karyawan juga dapat saling mengawasi untuk membantu mencegah terjadinya kecurangan, dan jika terdapat indikasi kecurangan dalam suatu perusahaan maka pihak yang bersangkutan harus dapat lebih berani dan melaporkan tindakan tersebut kepada pihak yang berwenang. (Iftikar dkk., 2018).

Adanya komitmen dari seluruh anggota organisasi menjadikan sistem *whistleblowing* dapat berjalan efektif, termasuk memberikan perlindungan kepada *whistleblower*. Komitmen tersebut diperlukan untuk melindungi karyawan agar terbebas dari kemungkinan pembalasan yang dilakukan organisasi, termasuk dari atasan maupun rekan kerjanya (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Apabila tidak seorangpun menggunakan sistem pelaporan pelanggaran untuk melaporkan tindakan kecurangan, maka sistem tersebut akan sia-sia. Oleh karena itu, partisipasi *whistleblower* sangat penting terhadap efektifitas *whistleblowing system*.

Whistleblowing menjadi trending topik dunia setelah terungkapnya kasus perusahaan Enron, WorldCom, dan Tyco. Terdapat beberapa kasus *Whistleblowing*

diantaranya yang sangat menarik perhatian yang terjadi di Indonesia, salah satunya adalah kasus “papa minta saham” yang mencuatkan nama Sudirman Said sebagai orang yang berani meniup peluit (*whistle the blow*) mengenai kecurangan yang terjadi antara Freeport dan Ketua DPR RI. Kasus lainnya yaitu yang dialami Khairiansyah Salman, mantan auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK RI). Khairiansyah melaporkan upaya suap oleh salah satu komisioner Komisi Pemilihan Umum (KPU) kepada dirinya dan tim. Khairiansyah merupakan pionir dalam penggunaan istilah *whistleblower* di Indonesia. (Mande & Anggraeni, 2022)

Fenomena yang melibatkan Intansi Pemerintahan Provinsi Jambi yaitu, Pada Rabu 29 November 2017 KPK menetapkan Plt Sekretaris Daerah Pemprov Jambi, Plt Kepala Dinas Pekerjaan Umum Pemprov Jambi dan Asisten Daerah Bidang III Pemprov Jambi. Ketiganya diduga memberi suap kepada Ketua Fraksi Partai Amanat Nasional Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jambi yang juga berstatus sebagai tersangka untuk memuluskan proses pengesahan anggaran pendapatan dan belanja daerah senilai Rp 4,5 triliun. Penetapan tersangka itu merupakan kelanjutan dari operasi tangkap tangan (OTT) yang digelar KPK di Jambi dan Jakarta, Selasa, 28 November 2017. Dalam OTT itu KPK menangkap 16 orang dan total uang sekitar Rp 4,7 miliar. (National Tempo, 2017)

Fenomena selanjutnya, Kepala Bidang Bina Marga Dinas PUPR Provinsi Jambi dijadikan tersangka oleh Kejaksaan Negeri (Kejari) Tebo atas kasus dugaan korupsi proyek pembangunan peningkatan jalan Padang Lamo Tahun Anggaran 2019. Selain dia, Jaksa juga menetapkan dua orang lainnya sebagai tersangka dalam pembangunan peningkatan Jalan Padang Lamo, jaksa menemukan item pekerjaan yang fiktif serta item yang tidak sesuai spesifikasi. Ketiga orang ini juga diduga mengambil sebagian dana proyek yang bersumber dari APBD Provinsi Jambi tahun 2019 sebesar Rp 7,3 miliar. Bahkan dari hasil audit BPKP, ketiga tersangka telah merugikan negara mencapai Rp 1,7 miliar. perkara adanya dugaan korupsi di proyek tersebut berawal ketika adanya pengaduan dari masyarakat ke bidang Intelijen Kejaksaan Negeri Tebo. Laporan itu kemudian dilanjutkan ke bidang Pidsus hingga menemukan adanya indikasi dugaan tindak pidana korupsi di proyek tersebut. (Detik Sumut, 2022)

Tidak hanya tahun 2019, proyek pembangunan peningkatan jalan Padang Lamo, Kabupaten Tebo Jambi ini juga pernah dikerjakan sejak 2017 lalu hingga 2020. Dari hasil auditor, pihak kejaksaan menduga ada indikasi kerugian negara pada empat tahun anggaran tersebut, yakni dari 2017 hingga 2020. Namun yang sudah dinaikkan ke tahap penyidikan baru proyek tahun anggaran 2019. (Detik Sumut, 2022).

Berdasarkan pembahasan di atas, banyaknya kasus pelanggaran yang ditemukan oleh banyak individu menunjukkan bahwa intensi pelaporan seseorang dapat diukur dengan niat pelaporan, keinginan untuk melaporkan dan upaya. Jika laporan internal tidak mungkin dilakukan tanpa ada orang yang berniat membuat laporan, sistem pelaporan tidak akan berjalan efektif. Hal ini karena pelaporan pelanggaran atau kecurangan individu untuk menciptakan sistem *whistleblowing* yang baik, transparan, akuntabel dan bertanggung jawab membuat karyawan lebih percaya diri dalam mengungkapkan insiden kecurangan yang terjadi. (Purwantini, 2016) Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat individu untuk melaporkan *whistleblower*. Faktor-faktor yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah komitmen profesional, lingkungan etika, dan *personal cost*.

Komitmen profesional merupakan sebuah sikap seorang karyawan terhadap penanaman nilai dan standar sesuai dengan standar profesi yang berlaku agar seseorang dapat bertindak secara profesional (Nugraha, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian yang juga dilakukan oleh Hariyani & Putra (2018) tetapi penelitian yang dilakukan oleh Gandamihardja dkk. (2016) dan Iftikar dkk. (2018) menunjukkan hasil komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

Lingkungan etika adalah situasi dalam sebuah institusi yang menunjukkan apakah terdapat penerapan kode etik yang berdampak terhadap pihak internalnya (Suzila, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2017) dan Riandi (2017) sedangkan penelitian yang dilakukan Ahyaruddin & Asnawi (2017) menunjukkan lingkungan etika tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

Personal cost menjadi alasan seseorang tidak memiliki keberanian untuk

melakukan pelaporan atas dugaan pelanggaran ataupun kecurangan karena menganggap bahwa laporan yang diberikannya tidak akan ditindaklanjuti, akan mengalami balasan, serta manajemen tidak akan memberikan perlindungan dari ancaman balasan, terutama pada pelanggaran yang melibatkan manajer (Zarefar dkk., 2018). Menurut Hariyani & Putra (2018), Nugraha (2017) *Personal Cost* berpengaruh terhadap Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing*. Namun, lain halnya dengan penelitian yang dilakukan Marliza (2018) menyatakan bahwa *personal cost* ini tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

Penelitian ini merujuk dari penelitian yang dilakukan oleh Riandi (2017) “Pengaruh Sifat *Machiavellian*, Lingkungan Etika dan *Personal Cost* Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Bank BRI Provinsi Riau)” dan Badrulhuda (2017) “Pengaruh Komitmen Profesional Auditor dan Sentivitas Etis Dalam Intensi melakukan *Whistleblowing*” perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian, penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Peneliti dahulu juga memberikan saran untuk menguji faktor-faktor lain yang mempengaruhi *whistleblowing* oleh karena itu peneliti ini mengganti variabel dengan alasan untuk mengetahui seberapa besar komitmen atau kesetiaan yang diberikan kepada instansi atau perusahaan mereka bekerja.

Peneliti tertarik untuk mengangkat judul ini dikarenakan berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat perbedaan hasil yang diperoleh dari penelitian-penelitian sebelumnya dengan menggunakan variabel dependen dan variabel independen yang sama. Alasan selanjutnya peneliti memilih Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi sebagai subjek penelitian adalah karena berdasarkan fenomena masalah yang telah dijabarkan diatas dengan beragam kasus tindak korupsi ataupun kecurangan lainnya yang dilakukan oleh beberapa oknum, selanjutnya peneliti juga akan menyebarkan kuesioner dan diisi oleh PNS di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi yang kemudian diolah sehingga memperoleh hasil yang menunjukkan mengenai berpengaruh atau tidak berpengaruhnya antara variabel dependen dan variabel independen yang peneliti gunakan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan judul “**Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, dan *Personal Cost* Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing* (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi)**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah yang dapat diidentifikasi dan menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Komitmen Profesional, Lingkungan etika dan *Personal Cost* berpengaruh terhadap Intensi melakukan *Whistleblowing* pada Dinas Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi?
2. Apakah Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Intensi melakukan *Whistleblowing* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi?
3. Apakah Lingkungan Etika berpengaruh terhadap Intensi melakukan *Whistleblowing* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi?
4. Apakah *Personal Cost* berpengaruh terhadap Intensi melakukan *Whistleblowing* pada Dinas Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah Komitmen profesional, Lingkungan etika dan *Personal Cost* berpengaruh terhadap Intensi melakukan *Whistleblowing* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi

2. Untuk menguji dan menganalisis apakah Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Intensi melakukan *Whistleblowing* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah Lingkungan Etika berpengaruh terhadap Intensi melakukan *Whistleblowing* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah *Personal Cost* berpengaruh terhadap Intensi melakukan *Whistleblowing* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi para praktisi dalam mengembangkan pengetahuan mengenai *whistleblowing* dan sebagai pendorong atau motivasi para pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi untuk menjadi *whistleblower* guna mengurangi tingkat kecurangan atau *fraud* yang ada di organisasi pemerintahan.

2. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris tentang Komitmen Profesional, Lingkungan Etika dan *Personal Cost* yang mempengaruhi karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi untuk melakukan *whistleblowing*.

- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi atau referensi untuk pihak yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitian-penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Theory of Planned Behavior*

Theory of planned behavior merupakan teori yang dikemukakan oleh Ajzen (1991) untuk menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku yang muncul sebagai solusi yang gagal dalam memprediksi sikap (*attitude*) dalam memperkirakan tindakan secara langsung. Mutflag (2017) berpendapat bahwa *The Theory of planned behavior* (TPB) dapat digunakan untuk mengidentifikasi motivasi yang mempengaruhi perilaku manusia dan menunjukkan bahwa intensi lebih akurat dalam memperkirakan perilaku yang sebenarnya dan dapat digunakan sebagai penghubung antara sikap dan perilaku sebenarnya.

Theory of planned behavior (TPB) merupakan alat yang dapat digunakan untuk memprediksi perilaku individu ketika individu tersebut tidak sepenuhnya memiliki kendali atas kehendaknya sendiri secara penuh (Mahyarni, 2013). Individu tersebut memiliki halangan atau hambatan sehingga perilakunya tidak bisa semaunya sendiri. Penggunaan *theory of planned behaviour* (TPB) banyak digunakan dalam di dunia ekonomi dan psikolog (Syafrudin, 2020).

Penyebab utama dari tindakan yang direncanakan adalah niat individu untuk melakukan tindakan tertentu. Niat dimaksudkan untuk menggambarkan pengaruh motivasi yang mempengaruhi perilaku. Hal tersebut merupakan bukti seberapa keras orang ingin mencoba dan seberapa keras mereka ingin mencoba. Secara umum, kemungkinan untuk terlibat dalam suatu perilaku akan meningkat sejalan dengan semakin besarnya niat untuk terlibat dalam suatu aktivitas. Akan tetapi, harus jelas bahwa orang tersebut dapat memutuskan waktu yang tepat untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tersebut. (Ajzen, 1991).

Ajzen (1991) menyatakan bahwa, ada 3 (tiga) penyebab yang mendorong potensi terjadinya perilaku individu yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*), norma subyektif (*subjective norm*), dan persepsi kontrol keperilakuan (*perceived behavior control*).

1. Sikap terhadap Perilaku (*attitude toward behavior*)

Sikap adalah kecenderungan untuk mendekati atau menghindari berbagai bentuk sosial, menanggapi secara positif atau negatif. Individu bertindak sesuai dengan sikap yang mereka miliki terhadap perilaku tersebut. Sikap terhadap perilaku yang mungkin positif digunakan dalam pengambilan keputusan sebagai pilihan perilaku.

Sikap memainkan peran penting dalam perkembangan perilaku. Fishbein dan Ajzen beranggapan bahwa terdapat dua komponen pembentuk sikap, yaitu:

- a. *Behavioral belief*, yaitu keyakinan bahwa seseorang akan terlibat dalam perilaku dan keyakinan yang membentuk sikap.
- b. *Evaluation of behavioral belief*, yaitu penilaian positif atau negatif dari perilaku tertentu seseorang berdasarkan keyakinan.

2. Norma Subyektif (*Subjective Norm*)

Norma subyektif adalah konsekuensi sosial yang mempengaruhi perilaku individu. Norma subyektif adalah keyakinan seseorang untuk mematuhi perintah atau ajakan orang-orang di sekitarnya untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan kegiatan. Menurut Ajzen & Fishbein (1975) norma subyektif merupakan persepsi individu apakah orang-orang yang penting baginya mendukung atau tidak perilaku tertentu dalam hidupnya. Selanjutnya, menurut Feldman (1995) norma subyektif dapat diartikan sebagai persepsi tekanan sosial untuk terlibat dalam perilaku tertentu. Sehingga individu sadar bahwa dirinya mampu mengatasi tekanan sosial yang diterimanya melalui perilakunya.

Ajzen (1991) menemukan bahwa norma subjektif secara umumnya memiliki dua komponen, yaitu:

- a. *Normative beliefs* (Keyakinan Norma), yaitu persepsi atau keyakinan tentang harapan orang lain terhadap diri mereka sendiri yang menjadi isyarat untuk menunjukkan atau tidak menunjukkan perilaku.
- b. *Motivation to comply* (motivasi untuk memenuhi), dimana norma subyektif dapat dilihat sebagai suatu dinamika antara mendorong dan mendorong orang-orang di sekitar seseorang untuk mengikuti keyakinan mereka tentang melakukan atau tidak melakukan perilaku tersebut.

3. Persepsi Kontrol Perilaku (*perceived behavior control*)

Kontrol perilaku mengacu pada persepsi seseorang tentang kemampuan mereka untuk melakukan perilaku tertentu. Kontrol perilaku yang dirasakan dalam teori ini mengacu pada persepsi seseorang tentang kesulitan dalam melakukan perilaku yang diinginkan terkait dengan keyakinan bahwa sumber daya dan peluang yang diperlukan untuk melakukan perilaku tertentu akan atau tidak akan tersedia. Ajzen (1991) juga menjelaskan bahwa kontrol perilaku merupakan determinan niat yang sangat penting, jika seseorang pernah mengalami suatu perilaku untuk menunjukkan bahwa perilaku tersebut asing atau baru bagi seseorang, maka kontrol perilaku merupakan prediktor yang lemah dari niat perilaku dalam *Theory of Planned Behavior*.

Menurut Ajzen (1991) ketika seseorang telah mengalami pengalaman perilaku yang dimaksudkan untuk diadopsi yaitu perilaku yang tidak diketahui atau baru bagi seseorang, maka kontrol perilaku merupakan indikator niat yang sangat penting. Kontrol perilaku memberikan kontrol prediktif yang lemah terhadap niat perilaku dalam *theory of planned behavior*.

Theory of Planned Behavior relevan untuk menjelaskan penelitian ini karena ketiga faktor yang sudah dijelaskan berkaitan dengan komitmen profesional, lingkungan etika, dan *personal cost*, dimana variabel komitmen profesional berarti seseorang mengetahui apa yang harus dilakukan, merencanakan dan memutuskan langkah-langkah apa saja yang harus diambil yang mana bisa berpotensi memiliki niat melakukan *whistleblowing*.

2.1.2. Komitmen Profesional

Komitmen profesional merupakan sebuah sikap seorang pegawai terhadap penanaman nilai dan standar sesuai dengan standar profesi yang berlaku agar seseorang dapat bertindak secara profesional (Nugraha, 2017). Individu yang berdedikasi pada profesionalisme akan mencegah setiap tindak kecurangan yang terjadi. Komitmen profesional meningkatkan niat seseorang untuk melakukan pengungkapan ataupun pelaporan setiap terjadi penyelewengan dan pelanggaran. Elias (2008) menyatakan bahwa ketika komitmen yang dimiliki seseorang semakin tinggi, maka kemungkinan seseorang tersebut untuk memiliki intensi melakukan

whistleblowing-pun akan semakin meningkat.

Komitmen profesional mengharuskan seseorang untuk mematuhi norma-norma dan nilai-nilai profesional yang berlaku sesuai dengan standar profesi dan etika profesi yang berlaku. Sikap dan perilaku seseorang dapat digambarkan dengan komitmen profesionalnya, dengan menaati aturan dan kode etik yang ada dalam menjalankan tugasnya di suatu organisasi atau perusahaan, sehingga apabila terdapat sebuah kecurangan yang terjadi maka akan bertindak untuk mengungkapkan kecurangan tersebut (Shawver & Shawver, 2018)

Komitmen profesional pada pegawai diperlukan karena komitmen profesional berperan penting dalam pribadi pegawai. Munculnya peran tersebut menjadikan pegawai merasa cinta terhadap profesinya. Munculnya rasa cinta terhadap profesi membuat individu memiliki tanggung jawab untuk senantiasa mengedepankan etika profesi yang ada di dalam profesinya. Tingginya kecintaan pegawai terhadap profesinya menjadikan pegawai mengungkapkan setiap kecurangan yang terjadi di dalam profesinya. (Utama dkk., 2021)

Pentingnya pengetahuan mengenai komitmen profesional yang harus diketahui oleh para akuntan sebagai pemberi informasi kepada pengguna laporan keuangan. Menurut Kalbers L dan Forgy (2007) ada 5 elemen profesionalisme yang harus diketahui, antara lain:

1. Dedikasi terhadap pekerjaan

Dedikasi terhadap pekerjaan dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Keputusan untuk tetap bekerja meskipun imbalan ekstrinsik yang diperoleh tidak sebanding dengan pekerjaannya atau imbalannya berkurang. Sikap seperti itu merupakan tanda komitmen penuh untuk bekerja. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan ini adalah kepuasan rohani dan kemudian materi.

2. Tanggung Jawab Profesional

Tanggung jawab profesional merupakan suatu pandangan mengenai pentingnya profesi dan manfaat yang dapat diberikan kepada masyarakat maupun profesional karena adanya profesi tersebut. Para profesional akan menyadari pentingnya

pekerjaan mereka sehingga tidak sembarang orang dapat mengambil keputusan terkait pekerjaannya.

3. Kebutuhan untuk Mandiri

Tuntutan untuk mandiri adalah pandangan bahwa seorang profesional harus dapat membuat dan mengambil keputusan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain seperti pemerintah, klien, ataupun orang-orang yang bukan menjadi bagian anggota profesi. Keterlibatan ataupun gangguan eksternal dianggap sebagai hambatan bagi kemandirian secara profesional. Kemandirian dapat berasal dari kebebasan untuk melakukan yang terbaik menurut karyawan yang bersangkutan dalam situasi tertentu. Dalam pekerjaan yang terstruktur dan dikontrol oleh manajemen secara ketat, akan sulit untuk menciptakan tugas yang dapat menimbulkan rasa kemandirian dalam tugas.

4. Keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi

Maksud dari keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi adalah keyakinan bahwa yang benar-benar memahami sebuah profesi adalah anggota profesi itu sendiri, bukan orang di luar profesi tersebut. Keyakinan ini didasarkan pada asumsi bahwa sebuah profesi dilandasi oleh pengetahuan dan kompetensi profesional masing-masing. Profesional diasumsikan mempunyai pengetahuan teoritis yang ekstensif dan memiliki keterampilan yang berdasar pada pengetahuan tersebut dan bisa diterapkan dalam praktik..

5. Perkumpulan Profesi

Menggunakan ikatan profesi sebagai referensi, termasuk organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama. Para profesional akan mengikuti seminar dan bertemu dengan rekan seprofesinya untuk mendapatkan pengetahuan yang lebih luas. Mereka meningkatkan kesadaran profesionalnya melalui ikatan profesi tersebut.

2.1.3. Lingkungan Etika

Etika adalah sebuah konsep fundamental untuk bidang akuntansi, pemerintahan serta lain sebagainya. Tindakan atau perilaku etis individu akan memiliki dampak terhadap orang lain dalam lingkungan termasuk lingkungan kerja pun sebaliknya, lingkungan kerja yang di bentuk organisasi dapat berpengaruh

terhadap individu dalam organisasi tersebut. (Riandi, 2017)

Lingkungan etika adalah situasi dalam sebuah institusi yang menunjukkan apakah terdapat penerapan kode etik yang berdampak terhadap pihak internalnya (Suzila, 2018). Perilaku dan tindakan etis seseorang berdampak pada orang lain dan lingkungan di sekitarnya, serta lingkungan tempat mereka bekerja, karena lingkungan dalam suatu organisasilah yang dapat mempengaruhi anggotanya (Riandi, 2017). Lingkungan etika dalam suatu organisasi dapat dipahami dari segi ada atau tidaknya kode etik dan penerapannya (Suzila, 2018). Dalam organisasi dengan lingkungan etika yang kuat, karyawan cenderung bertindak sesuai dengan standar atau kode etik yang ada.

Ada atau tidaknya kode etik yang berlaku dan bagaimana pelaksanaannya dapat memberikan gambaran mengenai lingkungan etika dari suatu instansi. Etika tidak cukup dengan hanya menetapkan kewajiban, larangan, maupun sanksi saja, namun juga membutuhkan langkah-langkah khusus yang dilaksanakan secara sistematis dan penuh kesungguhan berupa keikutsertaan aktif dari semua pihak yang terdapat dalam organisasi tersebut (Suzila, 2018).

Perilaku dan tindakan etis seseorang akan mempengaruhi orang lain dan lingkungannya termasuk lingkungan kerja dan sebaliknya, lingkungan yang telah terbentuk disuatu instansi dapat mempengaruhi anggota. Lingkungan etika, dimana aturan etika diterapkan dengan baik dalam suatu instansi tentu akan mencerminkan lingkungan etika yang kuat, dimana ketika terdapat masalah maka akan dengan cepat ditanggapi sesuai aturan yang berlaku (Suzila, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Dalton & Drake (2012) mengidentifikasi enam faktor yang membentuk instansi lingkungan etis. Tiga faktor pertama (misi dan nilai, nilai kepemimpinan dan manajemen, dan pengaruh kelompok sebaya) mewakili norma sosial dalam pekerjaan lingkungan instansi. Dua faktor lingkungan etis berikutnya (prosedur, peraturan, dan kode etik, dan pelatihan etika) mewakili praktik sosial suatu instansi. Praktik seperti kode etik dan pelatihan etika memperkuat norma etika lingkungan kerja dan mendorong pengambilan keputusan etis. Faktor lingkungan etis terakhir, penghargaan dan sanksi, mencerminkan pentingnya struktur penghargaan dalam mendukung perilaku etis. Evaluasi kinerja

sistem yang secara eksplisit menghargai individu untuk etika perilaku dan menghukum individu untuk pelanggaran standar etika sangat penting dalam promosi instansi perilaku etis.

2.1.4. *Personal Cost*

Schutz dkk. (1993) mengartikan *Personal cost* adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan atau sanksi dari anggota organisasi yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*. Anggota organisasi yang dimaksud dapat saja berasal dari manajemen, atasan, atau rekan kerja. *Personal cost* yang dirasakan oleh seorang whistleblower dapat berupa resiko dan ketidaknyamanan pelaporan serta pembalasan (Lee & Xiao, 2018). Beberapa pembalasan dapat terjadi dalam bentuk tidak terwujud (*intangible*), misalnya penilaian kerja yang tidak seimbang, hambatan kenaikan gaji, pemutusan kontrak kerja, atau dipindahkan ke posisi yang tidak diinginkan (Curtis, 2006).

Personal cost menjadi pemikiran yang paling pertama sebelum seseorang melakukan pelaporan (*whistleblowing*). *Personal cost* menjadi alasan seseorang tidak memiliki keberanian untuk melakukan pelaporan atas dugaan pelanggaran ataupun kecurangan karena menganggap bahwa laporan yang diberikannya tidak akan ditindaklanjuti, akan mengalami balasan, serta manajemen tidak akan memberikan perlindungan dari ancaman balasan, terutama pada pelanggaran yang melibatkan manajer (Zarefar dkk., 2018). Jika tindakan pelaporan yang dilakukan akan membahayakan dan memberikan dampak buruk terhadap dirinya, maka akan membuat kecenderungan seseorang untuk melakukan pelaporan menjadi sangat minim. *Personal cost* dinilai dapat memberikan pengaruh terhadap *whistleblowing* karena semakin tinggi persepsi *personal cost*, maka niat untuk melakukan *whistleblowing* akan semakin rendah sehingga persepsi tentang *personal cost* harus diminimalkan untuk meningkatkan niat *whistleblowing* (Reshie dkk., 2020).

Penerapan kebijakan *whistleblowing* tepat dijalankan ketika *personal cost* minimal dengan tujuan agar pimpinan organisasi yang ingin menerapkan kebijakan *whistleblowing* harus dapat memberikan motivasi kepada anggota dalam organisasinya dan menjelaskan bahwa ketika melakukan pelaporan maka kerahasiaannya akan terjamin serta diberikan perlindungan hukum (Lestari dan

Yahya, 2017).

2.1.5. Whistleblowing

Menurut Komite Nasional Kebijakan Governansi (2008) pelaporan pelanggaran (*Whistleblowing*) didefinisikan sebagai pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang bertentangan dengan hukum, perbuatan yang dapat merugikan organisasi maupun pihak yang berkepentingan, yang dilakukan oleh pegawai atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dilakukan sedemikian rupa untuk mengambil tindakan apabila terjadi pelanggaran. Pemerintah Indonesia memperkenalkan *Whistleblowing* sebagai cara untuk memerangi korupsi (Kuncara dkk., 2016). Melaporkan kecurangan atau kesalahan kepada individu atau organisasi yang diyakini memiliki hak untuk mencegah kecurangan tersebut disebut sebagai tindakan *whistleblowing*. Anggota organisasi dapat melaporkan kesalahan yang terjadi kepada organisasi yang bersangkutan (internal) atau kepada publik (eksternal). Hal ini didukung dengan bukti yang memadai (Mbago dkk., 2018).

Orang yang melakukan tindakan *whistleblowing* atau membuat laporan disebut dengan *whistleblower*. *Whistleblower* adalah pegawai dari organisasi itu sendiri (pihak internal), namun tidak menutup kemungkinan terdapat pelapor yang berasal dari luar organisasi (pelanggan, pemasok, masyarakat). Pelapor memberikan bukti, informasi atau bukti yang jelas bahwa telah terjadi pelanggaran yang dilaporkan dapat dilacak atau dipantau (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2008). Penyimpangan dapat dilaporkan melalui formulir atau saluran pelaporan di dalam organisasi (internal) atau di luar organisasi (eksternal).

Di Indonesia, istilah “*whistleblowing*” diidentikkan dengan perilaku seseorang yang melaporkan tindak pidana korupsi pada organisasi tempatnya bekerja untuk memperoleh informasi yang memadai tentang terjadinya dugaan tindak pidana korupsi. Padahal, *whistleblowing* tidak hanya mengungkap masalah yang berkaitan dengan keuangan atau korupsi, tetapi juga skandal lain yang melanggar hukum dan merugikan atau mengancam masyarakat. (Badrulhuda dkk., 2021)

Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (2008), penerapan whistleblowing yang baik memiliki beberapa tujuan dan manfaat, antara lain: 1). Adanya peluang untuk mengomunikasikan informasi penting dan kritis kepada pihak yang membutuhkan untuk menanganinya dengan cepat dan aman. 2). Terciptanya keengganan untuk melakukan kecurangan dan meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran karena kepercayaan pada sistem pelaporan yang efektif. 3). Adanya sistem deteksi dini (*early warning system*) terhadap potensi terjadinya masalah yang timbul dari suatu pelanggaran; 4). Adanya kesempatan untuk mengatasi pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik; 5). Mengurangi risiko yang dihadapi organisasi, akibat dari pelanggaran baik dari segi keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja, dan reputasi. 6). Mengurangi biaya dalam menangani akibat dari terjadinya pelanggaran. 7). Meningkatnya citra perusahaan di mata pemangku kepentingan (*stakeholders*), regulator, dan masyarakat umum dan 8). Memberikan masukan kepada organisasi untuk melihat lebih jauh area kritis dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal dan merencanakan tindakan perbaikan yang diperlukan.

Whistleblowers seharusnya memiliki kinerja yang baik, beredukasi tinggi, berkedudukan sebagai pengawas, dan moral reasoning yang lebih tinggi dibandingkan seorang pengawas fraud yang tidak aktif (Elias, 2008). Namun pengungkapan pelanggaran pada umumnya menimbulkan konsekuensi yang tidak diinginkan oleh pengungkap pelanggaran tersebut, seperti kehilangan pekerjaan, ancaman balas dendam, dan isolasi dalam bekerja.

Sikap seorang ASN terhadap *whistle-blowing* akan mempengaruhi minat *whistle-blowing* ASN tersebut. Seorang ASN untuk dapat menjadi *whistle-blower* harus memiliki komponen kognitif atau keyakinan (*salient belief*) bahwa *whistle-blowing* adalah suatu tindakan yang memiliki konsekuensi positif misalnya untuk melindungi organisasi, memberantas korupsi, memunculkan efek jera, menumbuhkan budaya anti korupsi, menghasilkan manfaat pribadi seperti reputasi, *reward* dan sebagainya (Bagustianto & Nurkholis, 2013).

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian sebelumnya, dengan tujuan untuk memperkuat hasil dari penelitian saat ini sekaligus membandingkan dengan penelitian yang sebelumnya.

Tabel 2. 1.
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Sumber	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Resi Marliza (2022)	Pengaruh <i>Personal Cost Of Reporting</i> , Komitmen Organisasi, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Dependen: Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> • Independen: <i>Personal Cost Of Reporting</i>, Komitmen Organisasi, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Personal cost of reporting</i> tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i>
2.	Agrina Vina Rachmawati, Letje Nazaruddin, dan Tiyas Puji Utami (2022)	Pengaruh Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Keseriusan Kecurangan, dan <i>Personal Cost Terhadap</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Dependen: Peningkatan Niat <i>Whistleblowing</i> • Independen: Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Keseriusan Kecurangan, dan <i>Personal Cost</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap <i>whistleblowing</i> • <i>Personal cost</i> berpengaruh positif terhadap <i>whistleblowing</i>

		Peningkatan Niat <i>Whistleblowing</i>		
3.	Darmawan Wahyu Utama, Lilik Andriyani, dan Yulinda Devi Pramita (2021)	Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Dan Komitmen Profesional Untuk Melakukan Tindakan Internal <i>Whistleblowing</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Dependen: Melakukan Tindakan Internal <i>Whistleblowing</i> • Independen: Sikap, Norma Subjektif, Dan Komitmen Profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan internal <i>whistleblowing</i>
4.	Komarudin Mustopa, Asep Kurniawan, dan Trisandi Eka Putri (2020)	<i>The effect of attitudes, organizational commitments, severity of cheating levels, personal cost of reporting, and job commitment to whistleblowing intentions</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Dependen: <i>whistleblowing intentions</i> • Independen: <i>attitudes, organizational commitments, severity of cheating levels, personal cost of reporting, and job commitment</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Personal cost</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap niat melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>
5.	Wahyu Refky Prayogi dan Dwi	Pengaruh Komitmen Profesional, <i>Personal Cost</i> ,	<ul style="list-style-type: none"> • Dependen: Niat Seseorang Untuk Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> • Independen: Komitmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan

	Suprajitno (2020)	Dan <i>Moral Reasoning</i> Niat Seseorang Untuk Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	Profesional, <i>Personal Cost</i> , Dan <i>Moral Reasoning</i>	tindakan <i>whistleblowing</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Personal cost</i> tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>
6.	Ersa Risky Iftikar, Muhammad Sayudi dan Rafiqoh (2018)	Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Intensitas Moral Karyawan Terhadap <i>Whistleblowing</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Dependen: <i>Whistleblowing</i> • Independen: Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Intensitas Moral Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionalisme tidak berpengaruh terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i>
7.	Suzila (2018)	Pengaruh Sifat <i>Machiavellian</i> dan Lingkungan Etika Terhadap Niat melakukan <i>Whistleblowing</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Dependen: Niat melakukan <i>Whistleblowing</i> • Independen: Sifat <i>Machiavellian</i> dan Lingkungan Etika 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan etika berpengaruh terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i>
8.	Eka Hariyani dan Adhitya	Pengaruh Komitmen Profesional,	<ul style="list-style-type: none"> • Dependen: Intensi untuk melakukan <i>Whistleblowing</i> Internal 	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan

	Agri Putra (2018)	Lingkungan Etika, Intensitas Moral dan <i>Personal Cost</i> Intensi Untuk melakukan <i>Whistleblowing</i> Internal	<ul style="list-style-type: none"> • Independen: Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral dan <i>Personal Cost</i> 	<p><i>whistleblowing</i> internal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan etika berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i> internal • <i>Personal cost</i> berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i> internal
9.	Arumega Zarefar, Raja Adri Satriawan Surya, dan Nanda Fito Mela (2018)	<i>The Machiavellian Character, Ethical Environment, And Personal Cost In Their Impact To Whistleblowing Intention</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Dependen: <i>Impact To Whistleblowing</i> • Independen: <i>The Machiavellian Character, Ethical Environment, And Personal Cost</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan etika berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i> • <i>Personal cost</i> berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i>
10.	Arif Badrulhuda (2017)	Pengaruh Komitmen Profesional Auditor dan Sentivitas Etis Dalam Intensi melakukan <i>Whistleblowing</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Dependen: Intensi melakukan <i>Whistleblowing</i> • Independen: Komitmen Profesional Auditor dan Sentivitas Etis 	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen profesional auditor berpengaruh terhadap niat melakukan <i>Whistleblowing</i>

11.	Giovannni Riandi (2017)	Pengaruh Sifat <i>Machiavellian</i> , Lingkungan Etika dan <i>Personal Cost</i> Terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Dependen: Niat untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i> • Independen: Sifat <i>Machiavellian</i>, Lingkungan Etika dan <i>Personal Cost</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Etika berpengaruh terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i>. • <i>Personal Cost</i> berpengaruh terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i>.
12.	Taufiq Nugraha (2017)	Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat <i>Machiavellian</i> , Dan <i>Personal Cost</i> Terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i> Dengan <i>Retalasi</i> Sebagai Variabel <i>Moderating</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Dependen: Intensi <i>Whistleblowing</i> • Independen: Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat <i>Machiavellian</i>, Dan <i>Personal Cost</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen profesional berpengaruh terhadap <i>whistleblowing</i> • Lingkungan etika berpengaruh terhadap <i>whistleblowing</i> • <i>Personal cost</i> berpengaruh terhadap <i>whistleblowing</i>
13.	Muhammad Ahyaruddin dan Mizan Asnawi	<i>Pengaruh Moral Reasoning</i> Dan <i>Ethical</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Dependen: Kecenderungan Untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i> • Independen: <i>Moral Reasoning</i> Dan 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan etika tidak berpengaruh terhadap kecenderungan untuk melakukan <i>whistleblowing</i>

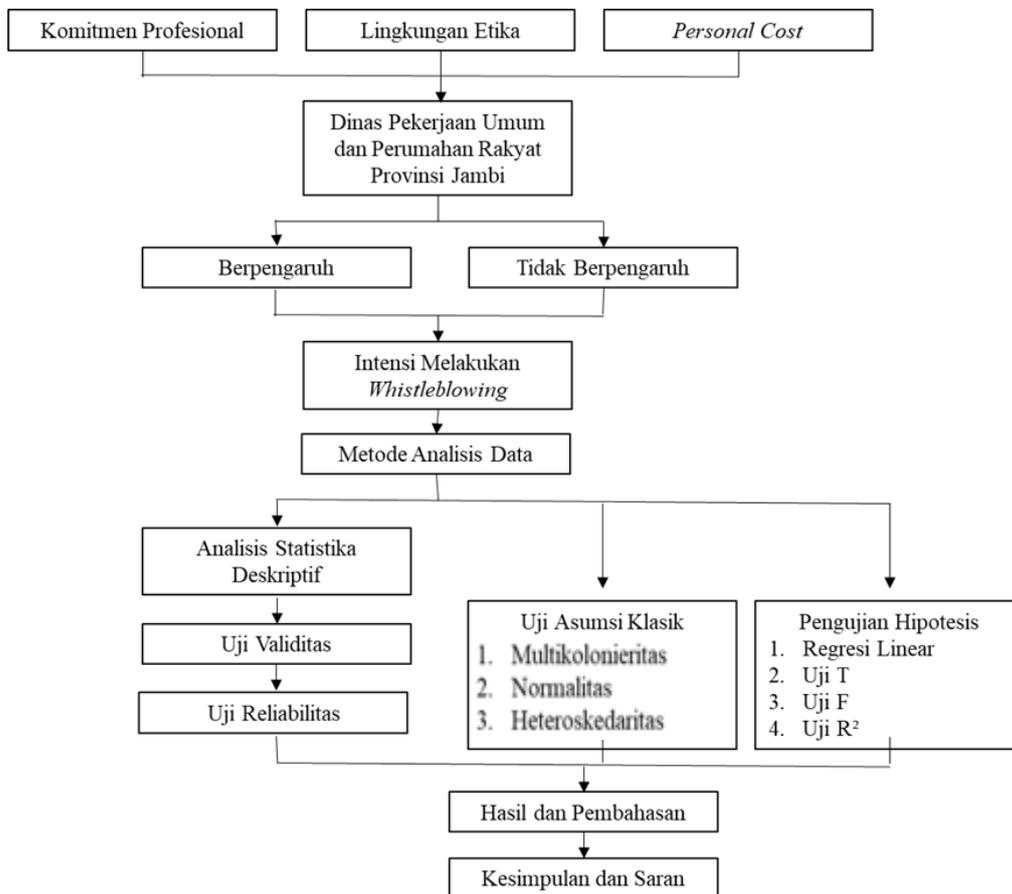
	(2017)	<i>Environment Terhadap Kecenderungan Untuk Melakukan Whistleblowing</i>	<i>Ethical Environment</i>	
14.	Rohmaida Lestari dan Rizal Yaya (2017)	Pengaruh <i>Personal Cost</i> , Keseriusan Pelanggaran, <i>Ethical Climate-egoism, Ethical Climate-benevolence, Ethical Climate-principle, Locus Of Control Internal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Whistleblowing</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Dependen: <i>Whistleblowing</i> • Independen: <i>Personal Cost, Keseriusan Pelanggaran, Ethical Climate-egoism, Ethical Climate-benevolence, Ethical Climate-principle, Locus Of Control Internal Dan Komitmen Organisasi</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Personal cost</i> berpengaruh negatif terhadap niat melaksanakan tindakan <i>whistleblowing</i>
15.	Vinna Kusri Gandamihar	Pengaruh Komitmen Profesional dan	<ul style="list-style-type: none"> • Dependen: Intensi melakukan <i>Whistleblowing</i> • Independen: Komitmen 	a. Komitmen profesional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi auditor internal

dja, Hendra Gunawan dan Mey Maemunah (2016)	Intensitas Moral Terhadap Intensi melakukan <i>Whistleblowing</i>	Profesional dan Intensitas Moral	melakukan <i>whistleblowing</i>
---	--	--	------------------------------------

Sumber: Data Olahan, 2023

2.3. Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Olahan, 2023

2.4. Hipotesis Penelitian

2.4.1. Pengaruh antara Komitmen Profesional Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Komitmen profesional merupakan sebuah sikap seorang pegawai terhadap penanaman nilai dan standar sesuai dengan standar profesi yang berlaku agar seseorang dapat bertindak secara profesional (Nugraha, 2017). Komitmen profesional mempengaruhi niat untuk melaporkan, sedangkan seseorang yang memiliki komitmen profesionalisme yang tinggi akan mencegah terjadinya kecurangan. Konsisten dengan teori perilaku terencana, komponen sikap perilaku dimana keterlibatan komitmen kerja digunakan sebagai pedoman untuk memahami nilai dan norma, digunakan untuk mengevaluasi sikap karyawan terhadap prestasi kerja. Tingkat komitmen profesional yang tinggi memungkinkan seseorang untuk mengetahui apa yang perlu dilakukan.

Komitmen profesional mewajibkan seseorang berpegang teguh pada nilai dan norma-norma yang ada sesuai dengan standar dan etika profesi yang berlaku, sehingga seorang akuntan atau auditor harus bertindak secara profesional sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi atau profesi tersebut. Seorang akuntan atau auditor yang berkomitmen terhadap profesionalismenya akan mencegah setiap tindakan yang tidak sesuai dengan standar dan etika profesi yang berlaku. (Prayogi & Suprajitno, 2020).

Pengaruh komitmen profesional terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* di dukung oleh Badrulhuda dkk. (2021) yang memperoleh hasil bahwa komitmen profesional berpengaruh secara signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* dan sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Hariyani & Putra (2018), Prayogi & Suprajitno (2020), Indriani (2020). Tingkat komitmen profesional yang tinggi akan memberikan pengaruh terhadap seseorang dalam melakukan pelaporan atas tindak pelanggaran dan kecurangan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Gandamihardja dkk. (2016) dan Iftikar dkk. (2018) memperoleh hasil yang berbeda yaitu komitmen profesional tidak memberikan pengaruh terhadap *whistleblowing*.

2.4.2. Pengaruh Antara Lingkungan Etika Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Lingkungan etika merupakan suatu faktor yang dapat mendukung tindakan *whistleblowing* karena seseorang yang memiliki lingkungan etika yang kuat dalam organisasi dan mengikuti standar serta norma yang berlaku dapat meningkatkan niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (Sartika & Mulyani, 2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Dalton & Radtke (2012) memfokuskan pada lingkungan etika organisasi dan menjelaskan bahwa lingkungan etika suatu organisasi dipengaruhi oleh enam faktor, yaitu nilai-nilai misi perusahaan, nilai-nilai kepemimpinan dan manajemen, kelompok sebaya, prosedur atau aturan dan kode etik, etika pelatihan serta penghargaan dan sanksi.

Perilaku dan tindakan etis seseorang berdampak pada orang lain dan lingkungan di sekitarnya, serta lingkungan tempat mereka bekerja, karena lingkungan dalam suatu organisasi adalah yang dapat mempengaruhi anggotanya (Riandi, 2017). Lingkungan etika dalam suatu organisasi dapat dipahami dari segi ada atau tidaknya kode etik dan penerapannya (Suzila, 2018). Lingkungan etika yang kuat cenderung menjadikan karyawan bertindak sesuai dengan standar atau kode etik yang ada. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2017) dan Riandi (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan etika berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* sedangkan hasil yang berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan Ahyaruddin & Asnawi (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan etika tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

2.4.3. Pengaruh Antara *Personal Cost* Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Personal cost menjadi alasan seseorang tidak berani untuk melaporkan setiap dugaan penyelewengan ataupun kecurangan karena menduga bahwa laporannya tidak akan ditindaklanjuti, akan mengalami pembalasan, serta manajemen tidak akan memberikan perlindungan dari ancaman pembalasan, terutama dalam pelanggaran yang melibatkan manajer (Zarefar dkk., 2018). *Personal cost* juga menjadi salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh

terhadap tindakan *whistleblowing* dikarenakan sebagai pandangan bagi karyawan terhadap risiko balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi yang bisa mengurangi minat karyawan dalam melaporkan tindak kecurangan.

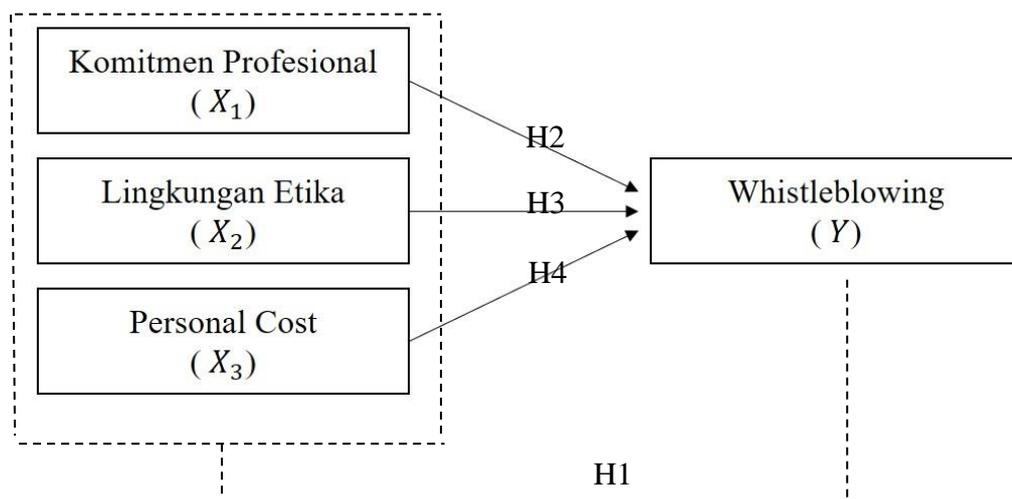
Niat pegawai untuk melakukan pelaporan atas adanya pelanggaran lebih rendah dikarenakan tingkat *personal cost* yang tinggi sehingga menjadikan pelapor potensial memilih untuk tetap bungkam karena mereka mempertimbangkan respon dari orang lain yang terdapat dalam organisasi yang kontra atas adanya tindakan pelaporan. Pegawai merasa pelaporan secara internal dibutuhkan, namun pegawai menilai bahwa mereka tidak dapat melakukan pelaporan tersebut karena tingginya potensi pembalasan yang kemungkinan akan diterima oleh *whistleblower* dan sulitnya mendapatkan pekerjaan yang sama dimasa mendatang. Terutama apabila jaminan hukum mengenai *whistleblowing* masih belum tegas. Hal ini juga dapat dikarenakan pegawai belum mengenali berbagai isu tentang tanggung jawab sosial secara lebih luas mengenai *whistleblowing* (Hariyani & Putra, 2018).

Personal cost memberikan pengaruh terhadap niat *whistleblowing* yang didukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hariyani & Putra (2018). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *personal cost* berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Namun, lain halnya dengan penelitian yang dilakukan Marliza (2018) menyatakan bahwa *personal cost* ini tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*

2.5. Model Penelitian

Berdasarkan tinjauan literatur dan penelitian sebelumnya, peneliti menunjukkan bahwa faktor niat untuk mencela adalah karakteristik komitmen profesional, lingkungan etika, dan *personal cost*. Para peneliti ingin menguji dan menganalisis apakah komitmen profesional, lingkungan etika, dan *personal cost* memengaruhi niat untuk melaporkan. Berikut ini adalah hipotesis yang dijelaskan pada model penelitian pada Gambar 2.1 sebagai berikut:

Gambar 2. 2.
Model Penelitian



Keterangan: \longrightarrow = Secara Parsial
 ----- = Secara Simultan

2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori, kerangka sistematika penelitian, serta model penelitian yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Komitmen Profesional, Lingkungan Etika dan *Personal Cost* berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*

H2: Komitmen Profesional berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*

H3: Lingkungan Etika berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*

H4: *Personal Cost* berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Wiratna (2019) Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan pertemuan-pertemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan metode statistik Pendekatan kuantitatif berfokus pada gejala-gejala yang memiliki ciri-ciri tertentu di dalam kehidupan manusia, yang disebut variabel. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yang merupakan suatu studi yang menguji apakah satu variabel menyebabkan variabel yang lain berubah atau tidak (Sekaran, 2017). Objek dalam penelitian ini adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengaruh komitmen profesional, lingkungan etika, dan *personal cost* sebagai variabel independen dan Intensi Melakukan *Whistleblowing* merupakan variabel dependen. Subjek penelitian ini di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi

3.2. Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Wiratna (2019) menyimpulkan bahwa data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari peneliti. Sumber data primer ini adalah informasi yang didapat langsung oleh peneliti terkait dengan variabel keterikatan tertentu yang mana sumber dari data primer ini yaitu kuesioner atau beberapa pertanyaan yang akan dibagikan kepada responden.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi yang diamati dalam penelitian ini adalah seluruh PNS yang bekerja di Dinas Pekerjaan umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

Tabel 3. 1.
Populasi

Pegawai	Jenis Kelamin		Populasi
	Laki-Laki	Perempuan	
PNS	156	93	249
Total			249 Responden

Sumber: *Data Olahan, 2023*

Dalam menentukan sampel terdapat beberapa teknik dalam pengambilan sampel. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2019) teknik *simple random sampling* merupakan pengambilan sampel ketika semua sampel memiliki tingkat peluang yang sama untuk terpilih.

Untuk mengukur besaran sampel yang akan diteliti peneliti menggunakan rumus Slovin, dimana rumus ini mampu mengukur besaran sampel yang akan diteliti. Besaran sampel yang akan diteliti sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e^2 = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambil sampel yang masih ditaksir atau diinginkan 10%

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{249}{1 + 249(0,10)^2}$$

$$n = \frac{249}{1 + 249 (0,01)}$$

$$n = \frac{249}{1 + 2,49}$$

$$n = \frac{249}{3,49}$$

$$n = 71,3$$

$$n = 71$$

Dari rumus Slovin didapatkan jumlah sampel minimal dalam penelitian ini adalah 71 sampel. Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 249, yang merupakan seluruh PNS di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Sedangkan batas kesalahan yang diinginkan (e) adalah 10%.

3.4. Teknik Skala Pengukuran

Penelitian ini pengumpulan datanya menggunakan kuisisioner. Menurut Sugiyono (2018) Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk mereka jawab. Dalam kuisisioner ini menggunakan skala *likert* sebagai pengukur variabelnya. Dengan skala *likert*, maka variabel ang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2019). Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka dapat diberi skor dari skala *likert*, yaitu:

Tabel 3. 2.

Skor Skala Likert

Skor	Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Kurang Setuju
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono, 2019

3.5. Operasional Variabel

3.5.1. Variabel Dependen

3.5.1.1. Whistleblowing

Whistleblowing menurut (Komite Nasional Kebijakan Governansi, 2008) dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang bertentangan dengan hukum, perbuatan yang dapat merugikan organisasi maupun pihak yang berkepentingan, yang dilakukan oleh pegawai atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dilakukan sedemikian rupa untuk mengambil tindakan apabila terjadi pelanggaran. Indikator ini diambil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh (Bagustianto & Nurkholis 2013), yaitu: 1). Minat melakukan tindakan *whistleblowing*, 2). Keinginan untuk mencoba melakukan tindakan *whistleblowing* 3). Rencana melakukan tindakan *whistleblowing*, 4). Usaha keras melakukan *internal whistleblowing*, 5). Usaha keras untuk melakukan eksternal *whistleblowing*.

3.5.2. Variabel Independen

3.5.2.1. Komitmen Profesional

Nugraha (2017) menyatakan bahwa komitmen profesional merupakan sebuah sikap seorang pegawai terhadap penanaman nilai dan standar sesuai dengan standar profesi yang berlaku agar seseorang dapat bertindak secara profesional. Seseorang dengan tugas profesionalisme mengambil tindakan pencegahan ketika melakukan hal-hal yang tidak memenuhi standar profesi dan karena itu berusaha untuk mencegah penipuan melalui perilaku profesional ketika pelanggaran tersebut merupakan pelanggaran yang dapat dilaporkan (Nugraha, 2017). Adapun indikator komitmen profesional menurut Kalbers L& Forgaty (1995) yaitu: 1). Dedikasi Terhadap Profesi, 2). Tanggung Jawab Profesional, 3). Kebutuhan untuk Mandiri, 4). Percaya pada Peraturan Sendiri, 5). Perkumpulan Profesi.

3.5.2.2. Lingkungan Etika

Lingkungan etika adalah situasi dalam sebuah institusi yang menunjukkan apakah terdapat penerapan kode etik yang berdampak terhadap pihak internalnya

(Suzila, 2018). Adapun indikator komitmen profesional menurut Dalton & Drake (2012) yaitu: 1) nilai-nilai kehormatan, keadilan dan kejujuran, 2). kode etik sebagai kontrol, 3). kebijakan perusahaan, 4). pelatihan perilaku etis 5). penghargaan terhadap perilaku etis, 6). Sistem evaluasi kinerja

3.5.2.3. *Personal Cost*

Personal cost menjadi alasan seseorang tidak memiliki keberanian untuk melakukan pelaporan atas dugaan pelanggaran ataupun kecurangan karena menganggap bahwa laporan yang diberikannya tidak akan ditindaklanjuti, akan mengalami balasan, serta manajemen tidak akan memberikan perlindungan dari ancaman balasan, terutama pada pelanggaran yang melibatkan manajer (Zarefar dkk., 2018). Adapun indikator *personal cost* menurut Ramadhani (2018) 1). Pengucilan ditempat Kerja, 2). Pemindahan bagian kerja dan mutasi kerja 3). Perlambatan Jabatan 4). Penilaian kinerja yang tidak sesuai 5). Pemecatan

Tabel 3. 3.
Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
<i>Whistleblowing</i> (Y)	pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang bertentangan dengan hukum, perbuatan yang dapat merugikan organisasi maupun pihak yang berkepentingan, yang dilakukan oleh pegawai atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang	1) Memiliki niat/minat melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> 2) Memiliki keinginan untuk mencoba melakukan <i>whistleblowing</i> 3) Memiliki rencana untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> 4) Upaya keras untuk melakukan <i>internal whistleblowing</i> 5) Upaya keras untuk melakukan eksternal <i>whistleblowing</i> (Bagustianto &	<i>Likert</i>

	dilakukan sedemikian rupa untuk mengambil tindakan apabila terjadi pelanggaran (Komite Nasional Kebijakan Governansi, 2008)	Nurkholis, 2013)	
Komitmen Profesional (X1)	Sebuah sikap seorang pegawai terhadap penanaman nilai dan standar sesuai dengan standar profesi yang berlaku agar seseorang dapat bertindak secara profesional (Nugraha, 2017)	1) Dedikasi terhadap profesi, 2) Tanggung jawab profesional 3) Kebutuhan untuk mandiri 4) Percaya pada pengaturan sendiri 5) Perkumpulan profesi. (Kalbers L dan Forgaty, 1995)	<i>Likert</i>
Lingkungan Etika (X2)	Situasi dalam sebuah institusi yang menunjukkan apakah terdapat penerapan kode etik yang berdampak terhadap pihak internalnya (Suzila, 2018)	1) Nilai-nilai Kehormatan, keadilan dan kejujuran 2) Kode etik sebagai kontrol, 3) Kebijakan perusahaan, 4) Pelatihan perilaku etis 5) Penghargaan terhadap perilaku etis 6) Sistem evaluasi kinerja (Dalton & Radtke, 2012)	<i>Likert</i>
<i>Personal Cost</i> (X3)	alasan seseorang tidak memiliki keberanian	1) Pengucilan ditempat Kerja	<i>Likert</i>

	<p>untuk melakukan pelaporan atas dugaan pelanggaran ataupun kecurangan karena menganggap bahwa laporan yang diberikannya tidak akan ditindaklanjuti, akan mengalami balasan, serta manajemen tidak akan memberikan perlindungan dari ancaman balasan, terutama pada pelanggaran yang melibatkan manajer (Zarefar dkk, 2018).</p>	<p>2) Pemindahan bagian kerja dan mutasi kerja 3) Perlambatan Jabatan 4) Penilaian kinerja yang tidak sesuai 5) Pemecatan (Rachmawati, 2022)</p>	
--	---	--	--

Sumber: *Data Olahan, 2023*

3.6. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh melalui kuesioner akan dianalisis meliputi statistik deskriptif, uji validitas, dan uji reliabilitas, serta analisis regresi berganda. Uji validitas dan reliabilitas perlu dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan sesuai dengan yang diukur dan juga melihat konsistensi data yang dikumpulkan, untuk maksud tersebut digunakan program *software Statistical Package for Social Science (SPSS)* yang berfungsi untuk menganalisis data sebagai berikut.

3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya adalah pembagian data penelitian dalam bentuk tabel sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabel mewakili ringkasan, set, atau pengaturan data dalam hal maksimum, minimum, rata-rata, atau standar deviasi (Wiratna, 2019). Pada penelitian ini,

digunakan untuk mendapat gambaran ciri-ciri responden mengenai komitmen profesional, lingkungan etika, dan *personal cost* dalam intensi melakukan *whistleblowing*.

3.6.2. Uji Validitas

Uji validitas adalah tes yang dirancang untuk mengukur valid tidaknya data atau kuisisioner. Data atau kuisisioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner mengungkapkan sesuatu tentang apa yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung (nilai *Corrected item-Total Correction* pada *output Cronbach alpha*) dengan nilai r tabel (Waratna, 2019).

Apabila r hitung $>$ r tabel, menunjukkan butir pertanyaan tersebut valid

Apabila r hitung $<$ r tabel, menunjukkan butir pertanyaan tidak valid

3.6.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang dilakukan pada butir pertanyaan yang dinyatakan valid. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur kuisisioner yang bersifat variabel atau indikator struktural (Ghozali, 2001). Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau tidak reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten dari waktu ke waktu (Wiratna, 2019). Kondisi jika:

Cronbach $>$ 0,60 maka reliabel

Cronbach $<$ 0,60 maka tidak reliabel

3.7. Uji Asumsi Klasik

3.7.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu, atau residual berdistribusi normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal, digunakan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2018). Analisis grafik adalah cara mudah untuk melihat penyebaran dua (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal probability plot. Pengambilan keputusan dengan uji normalitas menjadi dasar menggunakan analisis grafik ini yaitu :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka, model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selain menggunakan analisis grafik P-Plot, penelitian ini menggunakan analisis Kolmogorov Smirnov dalam penentuan normalitas data. Syarat dalam uji dalam uji normalitas yang digunakan untuk mengambil keputusan dengan uji Kolmogorov Smirnov adalah :

1. Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.7.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antarsesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2018).

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menilai apakah terdapat multikolinieritas pada regresi yaitu dengan melihat tolerance dan lawannya, serta *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah menunjukkan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) yang artinya terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cutoff yang biasa dipakai untuk menunjukkan terdapat multikolinieritas yaitu nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Apabila nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$, hal tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolinieritas antarvariabel (Ghozali, 2018).

3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui kondisi terhadap semua gangguan yang timbul dalam fungsi regresi populasi yang diketahui tidak memiliki varians yang sama. Apabila varians dari residual bergerak konstan, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang

baik dicerminkan dengan tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut dengan homoskedastisitas (Ghozali, 2018). Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana 41 sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah di-studentize. Dasar analisis yaitu:

1. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

3.8. Pengujian Hipotesis

3.8.1. Analisis Regresi linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel terikat (Y). Analisis regresi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat ketika nilai variabel bebas mengalami peningkatan atau menurun. Menurut Ghozali (2011) persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.KP + \beta_2. LE + \beta_3. PC + e$$

Keterangan:

Y = *Whistleblowing*

PC = Personal Cost

α = Konstanta

e = Random error

KP = Komitmen Profesional

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi

LE = Lingkungan Etika

3.8.2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan data. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F adalah:

Ho: Tidak memenuhi kelayakan

Ha: Memenuhi kelayakan

Dengan kriteria jika:

F hitung $>$ F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima

F hitung $<$ F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Atau

Jika $p < 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika $p > 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

3.8.3. Uji t

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial. Taraf signifikansi 5%

Ho: Tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

Ha: Ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

Dengan kriteria:

Jika t hitung $<$ t tabel, maka Ho diterima

Jika t hitung $>$ t tabel, maka Ho ditolak

Atau

Jika $p < 0,05$, maka Ho ditolak

Jika $p > 0,05$, maka Ho diterima

3.8.4. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai R^2 yang diperoleh kecil maka artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Begitupun sebaliknya, apabila nilai R^2 mendekati angka 1 maka variabel independen dapat menjelaskan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

4.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pemerintah Propinsi Jambi. Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi masih bernama Dinas Pemukiman dan Prasarana Wilayah (KIMPRASWIL) Provinsi Jambi merupakan Hasil pengintegrasian Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jambi dan Kantor Wilayah Departemen Pekerjaan Umum Provinsi Jambi, yang organisasinya ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 2 Tahun 2001 tentang organisasi dan tata kerja dinas – dinas Provinsi Jambi.

Pembentukan organisasi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jambi ditetapkan berdasarkan Perda No.2 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas daerah Provinsi Jambi dan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 13 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Kedudukan Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi merupakan salah satu di antara beberapa Dinas yang ada di Provinsi Jambi dan merupakan bagian Integral dari Pemerintah Provinsi Jambi yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah dalam menjalankan peran strategisnya, khususnya dalam pembangunan infrastruktur / sarana dan prasarana melalui:

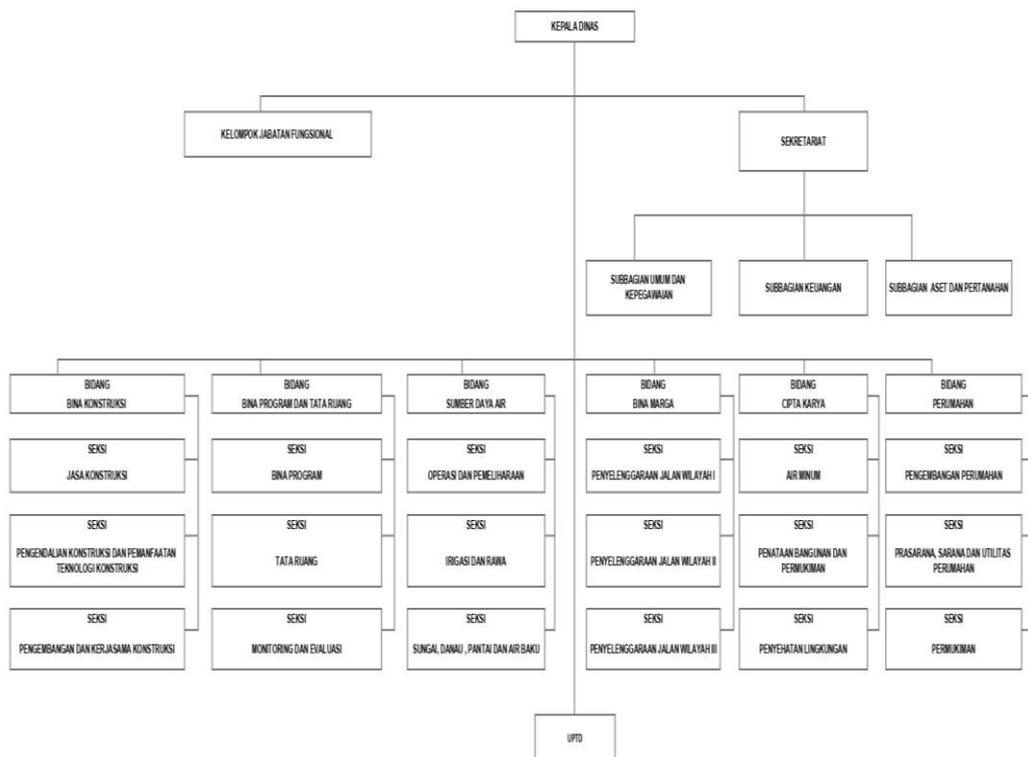
- 1) Bidang Sumber Daya Air
- 2) Bidang Bina Marga
- 3) Bidang Cipta Karya
- 4) Bidang Perumahan
- 5) UPTD Workshop dan Peralatan
- 6) UPTD Laboratorium Bahan Konstruksi
- 7) Bidang Bina Konstruksi

- 8) Bidang Bina Program dan Tata ruang
- 9) Bagian Sekretariat

4.1.1. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Jambi No. 13 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi, dijelaskan bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi memiliki Struktur Organisasi yang terdiri atas Kepala Dinas, Bagian Sekretariat, Bidang Sumber Daya Air, Bidang Bina Marga, Bidang Cipta Karya, Bidang Perumahan, Bidang Bina Program dan Tata Ruang, Bidang Konstruksi, UPTD Laboratorium Bahan Konstruksi, UPTD Workshop dan Peralatan, Kelompok Jabatan Fungsional.

Gambar 4. 1. Struktur Organisasi Dinas PUPR Provinsi Jambi



Sumber : Peraturan Gubernur Jambi Nomor 13 Tahun 2021

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 13 Tahun 2021 Tentang Uraian Tupoksi Dinas Daerah Provinsi Jambi. Dimana pada Bab II Bagian Pertama Pasal 2, Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi memiliki tugas pokok dan fungsinya, sebagai berikut :

Tugas Pokok : Melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan dibidang Dina Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Dengan Fungsinya:

- 1) Perencanaan dan perumusan kebijakan teknis di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat;
- 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat;
- 3) Pembinaan dan pelaksanaan kebijakan teknis operasional, pemantauan dan evaluasi bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat; dan
- 4) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur Jambi sesuai dengan bidang tugasnya.

Dimana penyelenggaraan Tupoksinya tersebut OPD Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Propinsi Jambi memiliki struktur organisasi sebagai media pelaksana (Tim Leader) dalam melaksanakan tugas tersebut, sebagai berikut :

**tabel 4. 1. Tugas dan Fungsi Struktur Organisasi Dinas PUPR
Provinsi Jambi**

No.	Bidang	Tugas	Fungsi
1.	Kepala Dinas	<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan ketentuan sebagaimana tugas dan fungsi dari Dinas Pekerjaan Umum • Memimpin dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan sekretariat, bidang , UPTD dan kelompok jabatan fungsional 	
2.	Sekretariat	Memimpin dan merencanakan kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> • pengkoordinasi kegiatan dinas ;

		<p>dibidang kesekretariatan serta pelayanan teknis dan administrative sesuai dengan peraturan perundang-undangan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, kehumasan, kearsipan, dan dokumentasi dinas; • penataan organisasi dan tata laksana; • pengkoordinasi dan penyusunan peraturan perundang - undangan serta pelaksanaan advokasi hukum; • penyelenggaraan pengelolaan barang milik/kekayaan negara dan layanan pengadaan barang/ jasa; • penetapan lokasi pengadaan tanah untuk kepentingan umum provinsi; • penyelesaian masalah ganti kerugian dan santunan tanah untuk pembangunan oleh pemerintah provinsi; • penetapan subyek dan obyek redistribusi tanah, serta ganti kerugian tanah kelebihan maksimum dan tanah absentee lintas daerah kabupaten/kota dalam wilayah provinsi;
--	--	---	---

			<ul style="list-style-type: none"> • penetapan tanah ulayat yang lokasinya lintas daerah kabupaten/kota dalam wilayah provinsi; • penyelesaian tanah kosong lintas daerah kabupaten/kota wilayah provinsi; • pelaksanaan inventarisasi dan pemanfaatan tanah kosong lintas daerah kabupaten/kota dalam wilayah provinsi; dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan kepala dinas sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
3.	Bidang Bina Marga dan Tata Ruang	Membantu dinas dalam rangka melaksanakan rencana kegiatan penyusunan program dan perumusan kebijakan penyelenggaraan penataan ruang serta pelayanan teknis dan administratif sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna mendukung kelancaran tugas dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat.	<ul style="list-style-type: none"> • pengkoordinasi dan penyusunan rencana program serta anggaran dinas; • penyelenggaraan penataan ruang daerah provinsi; • penyelenggaraan penataan ruang di kabupaten/ kota; • pembinaan kepada kabupaten/ kota dalam penyelenggaraan penataan ruang; • pelaksanaan sosialisasi peraturan perundangan bidang penataan ruang; • penyelenggaraan bimbingan, supervisi dan

			<p>konsultasi pelaksanaan penataan ruang;</p> <ul style="list-style-type: none"> • pengembangan kesadaran dan tanggung jawab masyarakat; • pelaksanaan sinkronisasi program pembangunan dan penataan ruang provinsi; • pengkoordinasi penyelenggaraan penataan ruang provinsi; • pemberian izin lokasi lintas daerah kabupaten/kota dalam provinsi; dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
4.	Bidang Sumber Daya Air	Membantu Dinas dalam rangka membantu bidang melaksanakan rencana pengelolaan kegiatan dibidang sumber daya air serta pelayanan teknis dan administrative guna mendukung kelancaran tugas Dinas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.	<ul style="list-style-type: none"> • pelayanan kebijakan daerah mengenai pengelolaan sumber daya air meliputi irigasi, rawa, pantai, sungai, danau, waduk dan bendungan, termasuk penyediaan air baku dan pemanfaatan air tanah; • penyediaan sistem data dan informasi pengelolaan SDA dan bangunan pengaman pantai pada wilayah sungai; • penyediaan sarana dan prasarana pengelolaan SDA dan bangunan pengaman pantai pada wilayah sungai

			<p>lintas daerah kabupaten/ kota;</p> <ul style="list-style-type: none">• penyelenggaraan sistem manajemen mutu dan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3);• pengelolaan sumber daya air yang meliputi konservasi sumber daya air, pendayagunaan sumber daya air, dan pengendalian daya rusak air pada wilayah sungai;• pengembangan dan penelitian tentang pengelolaan sda dan bangunan pengaman pantai pada wilayah sungai lintas daerah kabupaten/kota• pelayanan kebijakan daerah tentang pengembangan dan pengelolaan sistem irigasi primer dan skunder untuk pertanian rakyat pada sistem irigasi kewenangan provinsi dan irigasi lintas daerah kabupaten/ kota;• penyediaan sistem data dan informasi pengelolaan sda dan pengelolaan sistem irigasi primer dan skun der untuk pertanian rakyat pada sistem irigasi kewenangan
--	--	--	--

			<p>provinsi dan irigasi lintas daerah kabupaten/ kota;</p> <ul style="list-style-type: none">• penyediaan sarana dan prasarana pengelolaan sda dan pengelolaan sistem irigasi primer dan skunder untuk pertanian rakyat pada sistem irigasi kewenangan provinsi dan irigasi lintas daerah kabupaten/ kota;• pemantauan dan pengawasan penggunaan sumber daya air dan penyidikan tindak pidana bidang sumber daya air;• pembinaan dan bantuan teknis pengelolaan, konservasi dan pemeliharaan serta evaluasi dibidang sumber daya air;• pengembangan sistem pembiayaan dibidang sumber daya air;• pelaksanaan fasilitasi kegiatan tim koordinasi pengelola dibidang sumber daya air;• pelaksanaan operasi dan pemeliharaan sumber daya air baik pada irigasi,rawa,sungai danau pantai dan air baku; dan
--	--	--	---

			<ul style="list-style-type: none"> • pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
5.	Bidang Bina Marga	Membantu Dinas Dalam Rangka Melaksanakan rencana pengelolaan kegiatan di bidang bina marga serta pelayanan teknis dan administratif guna mendukung kelancaran tugas Dinas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.	<ul style="list-style-type: none"> • pelayanan kebijakan daerah mengenai penyelenggaraan jalan dan jembatan provinsi; • penyediaan sistem data dan informasi penyelenggaraan jalan dan jembatan provinsi; • penyediaan sarana dan prasarana untuk mendukung penyelenggaraan jalan dan jembatan provinsi; • pengembangan dan penelitian mengenai penyelenggaraan jalan dan jembatan provinsi; • perumusan program dan perencanaan teknis pembangunan dan preservasi jalan dan jembatan, serta penerangan jalan umum; • perumusan norma, standar, pedoman dan kriteria bidang jalan dan jembatan; • pengkoordinasi pemrograman dan perencanaan teknik jalan, konektivitas sistem jaringan jalan dengan sistem moda

			<p>transportasi bersama instansi terkait;</p> <ul style="list-style-type: none">• perumusan perencanaan teknik jalan, jembatan, penerangan jalan umum, peralatan, dan pengujian;• pengendalian pelaksanaan pembangunan dan preservasi jalan dan jembatan, dan penerangan jalan umum;• pengendalian pelaksanaan evaluasi dan penetapan laik fungsi, audit keselamatan jalan dan jembatan serta leger jalan;• pengendalian pelaksanaan audit keselamatan jalan dan jembatan, leger jalan, serta pengamanan pemanfaatan bagian - bagian jalan;• pemantauan, evaluasi, dan pengendalian pelaksanaan perencanaan teknik, pembangunan, dan preservasi jalan dan jembatan, penerangan jalan umum, peralatan, dan, pengujian;• pengendalian penyusunan rencana teknis dan program kegiatan di bidang bina
--	--	--	--

			<p>marga dalam wilayah provinsi jambi ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • pengendalian penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pembangunan dan pemeliharaan jalan dan jembatan; • pelaksanaan dan pengelolaan urusan tata usaha dan rumah tangga bidang bina marga; dan • pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
6.	Bidang Cipta Kerja	Membantu Dinas dalam rangka melaksanakan rencana pengelolaan kegiatan dibidang cipta karya serta pelayanan teknis dan adiministratif guna mendukung kelancaran tugas Dinas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.	<ul style="list-style-type: none"> • penyelenggaraan infrastruktur pada permukiman di kawasan strategis daerah provinsi; • penetapan dan penyelenggaraan bangunan gedung untuk kepentingan strategis daerah provinsi; • penyelenggaraan penataan bangunan dan lingkungan dikawasan strategis daerah provinsi dan penataan bangunan dan lingkungannya lintas daerah kabupaten/ kota;

			<ul style="list-style-type: none">• fasilitasi dan pembinaan penyelenggaraan bangunan gedung lingkup sektoral;• pengelolaan dan pengembangan SPAM lintas daerah kabupaten / kota yang menjadi kewenangan provinsi;• pengembangan sistem dan pengelolaan persampahan regional yang menjadi kewenangan provinsi;• pengendalian, pengelolaan dan pengembangan air limbah domestik pada sistem pengelolaan air limbah yang menjadi kewenangan provinsi;• penyediaan sarana dan prasarana untuk mendukung pengelolaan dan pengembangan air limbah domestik pada sistem pengelolaan air limbah yang menjadi kewenangan provinsi;• pengelolaan dan pengembangan sistem drainase yang terhubung langsung dengan sungai yang menjadi kewenangan provinsi;
--	--	--	---

			<ul style="list-style-type: none"> • penyediaan sarana dan prasarana, pengembangan dan penelitian untuk mendukung sistem drainase yang terhubung langsung dengan sungai yang menjadi kewenangan provinsi; • pembinaan dan penyusunan program tata bangunan dan lingkungan; • pengelolaan dan pengendalian sanitasi dan penyehatan lingkungan permukiman (PLP); dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan kepala dinas sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya
7.	Bidang Perumahan	Membantu Dinas dalam rangka Melaksanakan rencana pengelolaan kegiatan dibidang perumahan serta pelayanan teknis dan administratif guna mendukung kelancaran tugas Dinas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.	<ul style="list-style-type: none"> • Merumuskan program dan kegiatan bidang Perumahan Rakyat. • pembinaan SDM bidang perumahan lintas kab/ kota dan atau yang menjadi kewenangan provinsi; • pengembangan pusat informasi bidang perumahan tingkat provinsi; • pengendalian penyiapan NSPM bidang perumahan yang menjadi kewenangan provinsi;

			<ul style="list-style-type: none">• penyediaan dan rehabilitasi rumah korban bencana provinsi;• pelaksanaan fasilitasi penyediaan rumah bagi masyarakat yang terkena relokasi program pemerintah provinsi;• penataan dan peningkatan kualitas permukiman kumuh dengan luas 10 ha sampai dengan di bawah 15 ha;• penyelenggaraan PSU permukiman;• pemberian sertifikasi dan registrasi bagi orang dan badan hukum yang melaksanakan perancangan dan perencanaan rumah serta perencanaan PSU tingkat kemampuan menengah;• perumusan kebijakan dan strategi provinsi dalam melaksanakan pengaturan, pembinaan dan pengendalian teknis perumahan formal;• pengkoordinasian untuk fasilitasi dan perumusan kebijakan Provinsi dalam pembiayaan perumahan MBR;
--	--	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> • perumusan kebijakan dan strategi provinsi tentang pendataan, pembangunan, kelembagaan dan peningkatan kapasitas pelaku pem bangunan perumahan swadaya ; dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
8.	UPTD Laboratorium Bahan Kontruksi	Melaksanakan sebagian teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang yang diberikan Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi, dalam bidang pelayanan jasa Pengujian mutu air, mekanisme tanah, geologi dan bahan Bangunan.	<ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan Program Kerja kegiatan kelaboratoriuman dengan mengacu pada kebijakan mutu laboratorium. • Penyiapan dan pemeliharaan prasarana dan sarana laboratorium • Pelayanan jasa pengujian • Pengevaluasian dan pelaporan hasil pelaksanaan pengujian • Pengkoordinasian kegiatan kaji ulang manajemen laboratorium • Pembinaan terhadap pengelolaan peralatan laboratorium. • Pembinaan terhadap pengelolaan SDM laboratorium

			<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan kebijaksanaan yang berkaitan dengan jaminan mutu dan peningkatan profesionalisme laboratorium • Pengoordinasian pelaksanaan operasional pengujian.
9.	Bidang Bina Konstruksi dan Pengendalian	Membantu Dinas dalam rangka Melaksanakan rencana penyelenggaraan dan pelaksanaan kebijakan dibidang bina konstruksi dan pengendalian serta pelayanan teknis dan administratif sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna mendukung kelancaran tugas Dinas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.	<ul style="list-style-type: none"> • pelayanan penyelenggaraan pelatihan tenaga ahli konstruksi; • pengembangan dan peningkatan kapasitas badan usaha jasa konstruksi di wilayah provinsi; • penyelenggaraan sistem informasi jasa konstruksi cakupan daerah provinsi; • pelaksanaan pengawasan tertib usaha, tertib penyelenggaraan dan tertib pemanfaatan jasa konstruksi di wilayah provinsi; • pembinaan lembaga pengembangan jasa konstruksi tingkat provinsi dan asosiasi jasa konstruksi di wilayah provinsi; • peningkatan kemampuan teknologi, penggunaan dan nilai tambah jasa dan

			<p>produk konstruksi dalam negeri di wilayah provinsi;</p> <ul style="list-style-type: none">• pengembangan pasar dan kerjasama konstruksi di wilayah provinsi;• pendataan proyek di daerah yang berpotensi dilakukan dengan skema kerjasama pemerintah dengan badan usaha;• pembinaan teknis, pengendalian mutu pekerjaan dan penelitian dibidang pekerjaan umum dalam wilayah provinsi;• penyelenggaraan bimbingan teknis, dan peningkatan kemampuan teknis sumber daya manusia lingkup dinas;• penerapan norma standar prosedur dan metode konstruksi lingkup dinas;• pelaksanaan pengawasan, monitoring dan evaluasi kegiatan lingkup dinas; dan• pelaksanaan tugas – tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
--	--	--	--

10.	UPTD Balai Peralatan dan Perbekalan	Melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang yang diberikan Dinas PUPR dalam bidang pengadaan, penyimpanan, pemeliharaan, pengoperasian, pelayanan jasa, pengelolaan perbekalan dan logistik alat-alat berat dan alat-alat pendukung serta memberikan pelayanan administrasi kepegawaian, keuangan, program dan urusan rumah tangga balai.	<ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan program kerja balai • Pemberian pelayanan administrasi, kepegawaian, keuangan, program dan urusan rumah tangga balai • Pelaksanaan pengadaan, penyimpanan, pemeliharaan dan pengoperasian alat-alat berat dan alat-alat pendukung. • Pelaksanaan pemberian pelayanan jasa alat-alat berat dan alat-alat pendukung. • Pelaksanaan pengelolaan logistik meliputi penyimpanan, pengamanan dan pendistribusian untuk penunjang operasional alat-alat berat dan alat-alat pendukung. • Pelaksanaan pekerjaan konstruksi yang menjadi kewenangan provinsi terkait dengan penggunaan alat-alat berat dan alat-alat pendukung dengan cara swakelola. • Pelaksanaan pengelolaan perbekalan
-----	-------------------------------------	--	--

			Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
--	--	--	--

4.2. Sumber Daya OPD

4.2.1. Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi memiliki Pegawai Negeri Sipil sebanyak 259 orang PNS, dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Pejabat struktural : 36 orang
- 2) Pejabat Fungsional Teknis : 12 orang
- 3) Staf Pelaksana : 211 orang

Untuk jenjang Pendidikan Sumber Daya Manusia di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel 1

4.2.2. Aset Daerah

Dari neraca laporan keuangan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat per 31 Desember 2020, terdapat aset daerah yang menjadi kewenangan dan pengelolaan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi, terdiri dari :

4.2.2.1. Aset tetap

tabel 4. 2. Aset Tetap

No	Uraian	Kondisi		Nilai/input
		Baik	Tidak Baik	
1	Tanah			Rp. 83.416.287161,33
2	Peralatan dan Mesin			Rp. 124.565.591.543,17
3	Gedung dan Bangunan			Rp. 61.913.493.600,01
4	Jalan, jaringan dan instalasi			Rp. 7.131.590.815.496,20
	Jumlah			Rp.7.401.486.187.800,71

Sumber : Buku Induk Inventarisasi Aset Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Tahun 2020

4.2.2.2. Aset lainnya

tabel 4. 3. Aset Lainnya

No	Uraian	Kondisi		Nilai/input
		Baik	Tidak Baik	
1	Aset tetap lainnya			Rp. 276.563.632.279,24
2	Konstruksi dalam pengerjaan			Rp. 22.167.175.449,00
	Jumlah			Rp. 298.730.807.728,24

Sumber : Buku Induk Inventarisasi Aset Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Tahun 2020

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Profil Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Jambi. Pegawai yang ikut serta dalam penelitian ini meliputi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di lingkungan Dinas PUPR Provinsi Jambi dengan jumlah 249 pegawai. Peneliti menyebarkan sebanyak 100 kuesioner dan setiap responden menjawab 5 pertanyaan mengenai komitmen profesional, 6 pertanyaan mengenai lingkungan etika, 5 pertanyaan mengenai personal cost, dan 5 pertanyaan mengenai whistleblowing.

Kuisisioner yang telah disebar oleh peneliti sebanyak 100 kuisisioner dan dari 100 kuisisioner yang telah disebar yang berhasil kembali pada peneliti dari penelitian ini sebanyak 71 kuisisioner yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Berikut distribusi kuisisioner dan tingkat pengembalian kuisisioner yang diperoleh berdasarkan data responden yang berhasil kembali pada Tabel 5.1 berikut:

Tabel 5. 1. Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian

Penyebaran Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebar	100
Kuesioner yang kembali	71
Kuesioner yang tidak kembali	29
Kuesioner yang dapat diolah	71
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0
Tingkat Pengembalian Kuesioner	71%

Sumber: Data primer yang diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 5.1 menunjukkan bahwa tingkat pengembalian kuisisioner sebanyak 71 dengan persentase 71%.

5.1.1. Jenis Kelamin

Responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin seperti terlihat pada Tabel 5.2 di bawah ini:

Tabel 5. 2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	32	45,1%
Perempuan	39	54,9%
Total	71	100%

Sumber: Data primer yang diolah Peneliti, 2023

Keterangan pada Tabel 5.2 menunjukkan responden terbanyak berjenis kelamin perempuan berjumlah 39 orang dengan persentase 54,9%, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 32 orang dengan persentase 45,1%. Berdasarkan informasi tersebut dapat diketahui bahwa jumlah responden perempuan lebih dominan dibandingkan dengan jumlah responden berjenis kelamin laki-laki.

5.1.2. Tingkat Pendidikan

Responden dikelompokkan berdasarkan tingkat pendidikan, yang dapat dilihat pada Tabel 5.3 dibawah ini:

Tabel 5. 3. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	8	11,3%
DII	0	0%
DIII	7	9,9%
S1	51	71,8%
S2	5	7%
Total	71	100%

Sumber: Data primer yang diolah Peneliti, 2023

Informasi pada Tabel 5.3 menjelaskan bahwa responden memiliki tingkat

Pendidikan Sekolah Menengah Akhir (SMA) berjumlah 8 orang dengan persentase 11,3%, Diploma II berjumlah 0 orang dengan persentase 0%, Diploma III berjumlah 7 orang dengan persentase 9,9%, Strata Satu (S1) berjumlah 51 orang dengan persentase 71,8%, dan Strata Dua (S2) berjumlah 5 orang dengan persentase 7%. Dari keterangan yang telah dijelaskan sebelumnya, menunjukkan bahwa responden dengan tingkat Pendidikan paling tinggi didominasi oleh Strata Satu (S1) dan yang paling rendah yaitu Diploma II. Karakteristik responden yang didasarkan pada tingkat pendidikan diharapkan telah memiliki pengetahuan akademik cukup sehingga dapat memahami dengan baik setiap pertanyaan yang diberikan didalam kuesioner.

5.2. Deskripsi Variabel

5.2.1. Deskripsi Komitmen Profesional

Dalam mendeskripsikan variabel komitmen profesional ditunjukkan pada frekuensi hasil tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan atau indikator yang digunakan dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengukur komitmen profesional, terlihat pada Tabel 5.4 berikut:

Tabel 5. 4. Tanggapan Responden terhadap Komitmen Profesional

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	ΣF
1.	Saya memiliki dedikasi penuh terhadap pekerjaan saya	0	0	0	29	42	71
2.	Saya memiliki antusias yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan	0	0	0	21	50	71
3.	Saya sangat memperhatikan pengembangan karir saya	0	0	2	28	41	71
4.	Saya mengetahui peran pegawai sangat penting dalam pandangan masyarakat	0	0	0	22	49	71
5.	Saya menyadari pentingnya menambah ilmu dan informasi terkait profesi	0	0	0	15	56	71
Jumlah		0	0	2	115	238	355
Persentase		0%	0%	0,5%	32,4%	67.1%	100%

Sumber: Data primer yang diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 5.4 , tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel komitmen profesional menunjukkan bahwa sebanyak 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 0% responden menjawab tidak setuju, 0,5% responden menjawab kurang setuju, 32,4% responden menjawab setuju dan 67,1% responden menjawab sangat setuju.

5.2.2. Deskripsi Variabel Lingkungan Etika

Dalam mendeskripsikan variabel lingkungan etika maka dapat dilihat pada frekuensi hasil tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan atau indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan etika pada Tabel 5.5 berikut :

Tabel 5.5. Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Etika

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	ΣF
1.	Lingkungan instansi tempat saya bekerja menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan, kehormatan dan kejujuran.	0	0	1	34	36	71
2.	Lingkungan instansi tempat saya bekerja mendukung dan menjadikan kode etik sebagai kontrol perilaku karyawan.	0	1	0	32	38	71
3.	Kebijakan di lingkungan instansi tempat saya bekerja mendorong karyawan untuk melaporkan masalah korupsi.	0	0	2	34	35	71
4.	Pelatihan untuk mengembangkan perilaku etis karyawan dilakukan secara berkala.	0	0	1	39	31	71
5.	Instansi secara konsisten menghargai perilaku etis.	0	0	2	46	23	71
6.	Sistem evaluasi kinerja di instansi tempat saya bekerja berjalan dengan baik.	0	0	1	35	35	71
Jumlah		0	1	7	220	198	426
Persentase		0%	0,2%	1,7%	51,6	46,5%	100%

Sumber: Data primer yang diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 5.5, tanggapan responden terhadap variabel pertanyaan

komitmen profesional menunjukkan bahwa sebanyak 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 0,2% responden menjawab tidak setuju, 1,7% responden menjawab kurang setuju, 51,6% responden menjawab setuju, dan 46,5% responden menjawab sangat setuju.

5.2.3. Deskripsi Variabel *Personal Cost*

Mendesripsikan variabel personal cost dapat dilihat pada frekuensi hasil tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan atau indikator yang digunakan untuk mengukur variabel personal cost seperti terlihat pada Tabel 5.6

Tabel 5. 6. Tanggapan Responden terhadap Variabel Personal Cost

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	ΣF
1.	Saya akan tetap melaporkan kecurangan walaupun hubungan dengan rekan kerja menjadi renggang	0	0	1	44	26	71
2.	Saya akan tetap melaporkan kecurangan walaupun saya akan dipindahkan ke posisi yang tidak diinginkan	0	0	1	53	17	71
3.	Saya tidak akan menutupi kesalahan rekan/atasan walaupun saya telah diancam untuk tidak naik pangkat	0	0	0	52	19	71
4.	Saya akan tetap melaporkan rekan kerja yang melakukan pencurian uang di instansi, walaupun jumlahnya kecil	0	0	0	36	35	71
5.	Saya merasa bersedia berhenti bekerja apabila pelaporan kecurangan yang saya lakukan tidak didukung oleh rekan atau pihak yang berwenang	0	1	6	41	23	71
Jumlah		0	1	8	226	120	355
Persentase		0%	0,2%	2,3%	63,7%	33,8%	100%

Sumber: Data primer yang diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 5.6, tanggapan responden terhadap variabel pertanyaan personal cost menunjukkan bahwa sebanyak 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 0,2% responden menjawab tidak setuju, 2,3% responden menjawab kurang setuju, 63,7% responden menjawab setuju, dan 33,8% responden menjawab sangat setuju.

5.2.4. Deskripsi Variabel *Whistleblowing*

Mendeskripsikan variabel *whistleblowing* dapat dilihat pada frekuensi hasil tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan atau indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *whistleblowing* seperti terlihat pada Tabel 5.7

Tabel 5. 7. Tanggapan Responden terhadap Variabel *whistleblowing*

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	ΣF
1.	Saya akan mencoba melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> , jika saya mengetahui adanya fraud atau korupsi yang terjadi intansi saya.	0	0	0	42	29	71
2.	Melaporkan kecurangan dapat memberi kesempatan bagi instansi untuk memperbaiki masalah yang timbul	0	0	0	46	25	71
3.	<i>Whistleblowing</i> (pelaporan kecurangan) merupakan bagian dari strategi untuk menjaga dan meningkatkan kualitas instansi	0	0	0	34	37	71
4.	Saya akan melaporkan fraud atau korupsi melalui saluran internal instansi	0	0	0	38	33	71
5.	Jika internal <i>whistleblowing</i> tidak memungkinkan, saya akan berusaha keras untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> melalui eksternal <i>whistleblowing</i> .	0	0	0	40	31	71
Jumlah		0	0	0	200	155	355
Persentase		0%	0%	0%	56,3%	43,7%	100%

Sumber: Data primer yang diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 5.7, tanggapan responden terhadap variabel pertanyaan whistleblowing menunjukkan bahwa sebanyak 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 0% responden menjawab tidak setuju, 0% responden menjawab kurang setuju, 56,3% responden menjawab setuju, dan 43,7% responden menjawab sangat setuju.

5.3. Metode Analisis Data

5.3.1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya adalah pembagian data penelitian dalam bentuk tabel sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabel mewakili ringkasan, set, atau pengaturan data dalam hal maksimum, minimum, rata-rata, atau standar deviasi (Sujarweni, 2019). Pada penelitian ini, digunakan untuk mendapat gambaran ciri-ciri responden mengenai komitmen profesional, lingkungan etika, dan *personal cost* dalam intensi melakukan *whistleblowing* seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5.8 di bawah ini:

Tabel 5. 8. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Profesional	71	20	25	1656	23.32	1.584
Lingkungan Etika	71	19	30	1893	26.66	2.097
<i>Personal Cost</i>	71	18	25	1530	21.55	1.628
<i>Whistleblowing</i>	71	20	25	1575	22.18	1.684
Valid N (listwise)	71					

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel 5.8 dapat dijelaskan bahwa N menunjukkan jumlah data yang digunakan dalam penelitian sebanyak 71 data. Hasil analisis statistik deskriptif dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel komitmen profesional (X1) memperoleh nilai minimum sebesar 20 dan nilai maksimum sebesar 25. Nilai rata-rata pada variabel ini sebesar 23,32 dengan standar deviasi sebesar 1,584.
2. Variabel lingkungan etika (X2) memperoleh nilai minimum sebesar 19 dan nilai maksimum sebesar 30. Nilai rata-rata pada variabel ini sebesar 26,66 dengan

standar deviasi sebesar 2,097.

3. Variabel personal cost (X3) memperoleh nilai minimum sebesar 18 dan nilai maksimum sebesar 25. Nilai rata-rata pada variabel ini sebesar 21,55 dengan standar deviasi sebesar 1,628.
4. Variabel whistleblowing (Y) memperoleh nilai minimum sebesar 20 dan nilai maksimum sebesar 25. Nilai rata-rata pada variabel ini sebesar 22,18 dengan standar deviasi sebesar 1,684.

5.3.2. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *product moment correlation* dengan bantuan *software IBM SPSS* versi 25. Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menilai valid atau tidaknya suatu data atau kuisisioner yang dipakai. Data atau kuisisioner dianggap valid apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} , yang mana jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuisisioner tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuisisioner tersebut dinyatakan tidak valid (Sujarweni, 2019).

$$N = 71$$

$$Df = N - 2 = 71 - 2 = 69 \text{ maka,}$$

$$r_{tabel} (69) = 0,2335$$

5.3.2.1. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Profesional (X1)

Berikut disajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan komitmen profesional (Variabel X1) pada Tabel 5.9 dibawah ini:

Tabel 5. 9. Hasil Uji Validitas terhadap Variabel Komitmen Profesional (X1)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	$r_{tabel} 5\%$ (71-2)	Keterangan
1	0,645	0,2335	Valid
2	0,663	0,2335	Valid
3	0,672	0,2335	Valid

4	0,680	0,2335	Valid
5	0,655	0,2335	Valid

Sumber: Data primer yang diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 5.9, setiap butir pertanyaan menghasilkan r_{hitung} yang lebih besar dari pada r_{tabel} ($>0,2335$). Sehingga dapat dikatakan bahwa 5 item pertanyaan untuk variabel X1 dalam penelitian ini mampu menyimpulkan dan mengukur variabel Komitmen Profesional dan diuji validitasnya sehingga dinyatakan valid.

5.3.2.2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Etika (X2)

Berikut disajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan lingkungan etika (X2) pada Tabel 5.10 dibawah ini:

Tabel 5. 10. Hasil uji Validitas terhadap Item Pertanyaan Lingkungan Etika (X2)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	$r_{tabel 5\%}$ (71-2)	Keterangan
1	0,729	0,2335	Valid
2	0,821	0,2335	Valid
3	0,700	0,2335	Valid
4	0,469	0,2335	Valid
5	0,475	0,2335	Valid
6	0,661	0,2335	Valid

Sumber: Data primer yang diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 5.10 setiap butir pertanyaan menghasilkan r_{hitung} yang lebih besar dari pada r_{tabel} ($>0,2335$). Sehingga dapat dikatakan bahwa 6 item pertanyaan untuk variabel X2 dalam penelitian ini mampu menyimpulkan dan mengukur variabel Lingkungan Etika dan diuji validitasnya sehingga dinyatakan valid.

5.3.2.3. Hasil Uji Validitas Variabel *Personal Cost* (X3)

Berikut disajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan *Personal Cost* (X3) pada Tabel 5.11 dibawah ini:

Tabel 5. 11. Hasil uji Validitas terhadap Item Pertanyaan *Personal Cost* (X3)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$ (71-2)	Keterangan
1	0,624	0,2335	Valid
2	0,643	0,2335	Valid
3	0,641	0,2335	Valid
4	0,571	0,2335	Valid
5	0,682	0,2335	Valid

Sumber: Data primer yang diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 5.11 setiap butir pertanyaan menghasilkan r_{hitung} yang lebih besar dari pada r_{tabel} ($>0,2335$). Sehingga dapat dikatakan bahwa 5 item pertanyaan untuk variabel X3 dalam penelitian ini mampu menyimpulkan dan mengukur variabel *Personal Cost* dan diuji validitasnya sehingga dinyatakan valid.

5.3.2.4. Hasil Uji Validitas Variabel *Whistleblowing* (Y)

Berikut disajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan *whistleblowing* pada Tabel 5.12 dibawah ini:

Tabel 5. 12. Hasil Uji Validitas terhadap Item Pertanyaan *Whistleblowing* (Y)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$ (71-2)	Keterangan
1	0,731	0,2335	Valid
2	0,748	0,2335	Valid
3	0,611	0,2335	Valid
4	0,725	0,2335	Valid
5	0,583	0,2335	Valid

Sumber: Data primer yang diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 5.12 setiap butir pertanyaan memperoleh koefisien r_{hitung} yang lebih besar dari pada r_{tabel} ($>0,2335$). Sehingga dapat dikatakan bahwa 5 item pertanyaan untuk variabel Y dalam penelitian ini mampu menyimpulkan dan mengukur variabel *Whistleblowing* dan diuji validitasnya sehingga dinyatakan valid.

5.3.3. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian dilakukan dengan melihat nilai cronbach alphas dengan bantuan *software* IBM SPSS versi 25. Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2001). Kuesioner dinyatakan reliabel apabila tanggapan seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu dengan kriteria cronbach's $> 0,60$ yang menunjukkan kuesioner tersebut dinyatakan reliabel, dan sebaliknya apabila *cronbach's* $< 0,60$ menunjukkan kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliabel (V.Wiratna, 2019).

5.3.3.1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Profesional (X1)

Berikut disajikan hasil uji reliabilitas terhadap item pertanyaan komitmen profesional pada Tabel 5.13 di bawah ini:

Tabel 5. 13. Hasil Uji Reliabilitas terhadap Item Pertanyaan Komitmen Profesional (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.677	5

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 5.13 menunjukkan nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,677. Hasil pengujian ini dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan dari variabel komitmen profesional (X1), teruji reliabilitasnya sehingga dinyatakan reliabel.

5.3.3.2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Etika (X2)

Berikut disajikan hasil uji reliabilitas terhadap item pertanyaan lingkungan etika pada Tabel 5.14 dibawah ini:

Tabel 5. 14. Hasil Uji Reliabilitas terhadap Item Pertanyaan Lingkungan Etika (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.721	6

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 5.14 menunjukkan nilai cronchbach's alpha yang lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,721. Hasil pengujian ini dapat dinyatakan bahwa semua pertanyaan dari variabel Lingkungan Etika (X2), teruji reliabilitasnya sehingga dinyatakan reliabel.

5.3.3.3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Personal Cost* (X3)

Berikut disajikan hasil uji reliabilitas terhadap item pertanyaan personal cost pada Tabel 5.15 dibawah ini:

Tabel 5. 15. Hasil Uji Reliabilitas terhadap Item Personal Cost (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.616	5

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 5.15 menunjukkan nilai *cronchbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,616. Hasil pengujian ini mencerminkan bahwa seluruh pertanyaan dari variabel *Personal Cost* (X3), teruji reliabilitasnya sehingga dinyatakan reliabel.

5.3.3.4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Whistleblowing* (Y)

Berikut disajikan hasil uji reliabilitas terhadap item pertanyaan *whistleblowing* pada Tabel 5.16 dibawah ini:

Tabel 5. 16. Hasil Uji Reliabilitas terhadap Item Pertanyaan Whistleblowing (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.708	5

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 5.16 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,708. Hasil pengujian ini mencerminkan bahwa seluruh pertanyaan dari variabel *whistleblowing* (Y), teruji reliabilitasnya sehingga dinyatakan reliabel.

5.4. Hasil Uji Asumsi Klasik

5.4.1. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Apabila variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antarsesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2018).

Kesamaan antarvariabel bebas bisa mengakibatkan korelasi yang sangat tinggi dan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan keputusan tentang pengaruh pada uji parsial pada tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai cutoff yang biasa dipakai untuk menunjukkan terdapat multikolinieritas yaitu nilai $\text{tolerance} < 0,10$ atau sama dengan nilai $\text{VIF} > 10$. Apabila nilai $\text{tolerance} > 0,10$ atau sama dengan nilai $\text{VIF} < 10$, hal tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolinieritas antarvariabel (Ghozali, 2018) dapat dilihat pada Tabel 5.176 berikut:

Tabel 5. 17. Hasil Uji Multikolinieritas

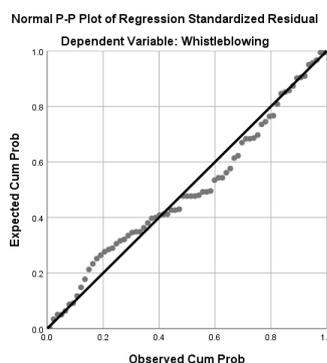
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komitmen Profesional	.927	1.079
	Lingkungan Etika	.917	1.091
	Personal Cost	.870	1.150

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 25, 2023

Tabel 5.17 di atas terlihat nilai tolerance untuk variabel komitmen profesional adalah $0,927 > 0,10$ dan nilai VIF $1,079 < 10$. Variabel lingkungan etika memperoleh nilai tolerance $0,917 > 0,10$ dan nilai VIF $1,091 < 10$. Variabel personal cost memperoleh nilai tolerance $0,870 > 0,10$ dan nilai VIF $1,150 < 10$. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi penelitian ini.

5.4.2. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan analisis grafik P-Plot dan uji statistik Kolmogorov-Sminorv. P-Plot untuk uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 5.1 berikut :

Gambar 5. 1. Normal P-Plot

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 25, 2023

Dari gambar 5.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Selain P-Plot penelitian ini juga menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, berikut disajikan hasil uji statistik Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 5.18:

Tabel 5. 18. Hasil Uji Normalitas menggunakan Uji Statistik Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.37983447
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.078
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.170 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

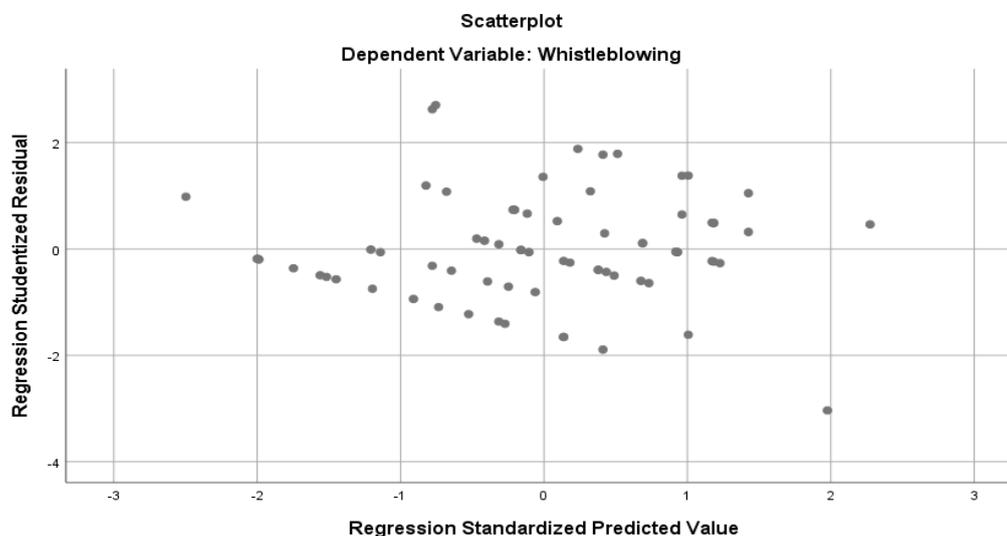
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel 5.18 menunjukkan hasil pengujian statistik Kolmogorov-Smirnov bahwa memiliki distribusi normal. Hal ini dikarenakan nilai probabilitas yang diperoleh sebesar 0,1. Hasil tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memenuhi uji asumsi klasik normalitas.

5.4.3. Hasil Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dalam satu pengamat ke pengamat lain. Heteroskedasitas dalam model penelitian ini dapat dinilai melalui pola gambar Scatterplot pada gambar 5.1 dibawah ini:

Gambar 5. 2. Grafik Scatterplot

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 25, 2023

Berdasarkan gambar 5.1, grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, tidak terjadi penggumpalan di sisi atas saja atau dibawah saja, dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedasitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi intensi melakukan *whistleblowing* berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu komitmen profesional, lingkungan etika, dan *personal cost*.

5.5. Hasil Pengujian Hipotesis

5.5.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel terikat (Y). Analisis regresi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat ketika nilai variabel bebas mengalami peningkatan atau penurunan (Ghozali, 2011). Berikut hasil pengujian regresi linier berganda yang diujikan pada Tabel 5.19 :

Tabel 5.19. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Komitmen profesional, Lingkungan Etika, dan Personal Cost terhadap Intensi melakukan Whistleblowing

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.785	3.312		1.143	.257
	Komitmen Profesional	.234	.111	.220	2.115	.038
	Lingkungan Etika	.287	.084	.358	3.424	.001
	<i>Personal Cost</i>	.245	.111	.237	2.207	.031

a. Dependent Variable: *Whistleblowing*

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5.19, maka persamaan regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.KP + \beta_2. LE + \beta_3. PC + e$$

$$Y = 3,785 + 0.234 KP + 0.287 LE + 0,245 PC + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,785 memberikan arti bahwa apabila komitmen profesional (X1), lingkungan etika (X2), dan *personal cost* (X3) bernilai 0 (nol), maka *whistleblowing* akan konstan sebesar 3,785.
2. Koefisien regresi variabel komitmen profesional (X1) sebesar 0,234 berarti setiap adanya penambahan 1 (karena bernilai positif) dari komitmen profesional, maka nilai Y (*whistleblowing*) akan selalu bertambah sebanyak 0.234.
3. Koefisin regresi variabel lingkungan etika (X2) sebesar 0,287 berarti setiap adanya penambahan 1 (karena bernilai positif) dari lingkungan etika, maka nilai Y (*whistleblowing*) akan selalu bertambah sebanyak 0.287.
4. Koefisin regresi variabel *personal cost* (X2) sebesar 0,245 berarti setiap adanya penambahan 1 (karena bernilai positif) dari *personal cost*, maka nilai Y (*whistleblowing*) akan selalu bertambah sebanyak 0.245.

5.5.2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (komitmen profesional, lingkungan etika, dan *personal cost*) secara bersama-sama

mempengaruhi variabel dependen (*whistleblowing*) dapat dilihat pada Tabel 5.21 berikut :

Tabel 5. 20. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.344	3	21.781	10.950	.000 ^b
	Residual	133.276	67	1.989		
	Total	198.620	70			

a. Dependent Variable: Whistleblowing

b. Predictors: (Constant), Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, *Personal Cost*

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel 5.21 di atas, di peroleh nilai F_{hitung} sebesar 10,950 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 2,742 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (komitmen profesional, lingkungan etika, dan *personal cost*) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (*whistleblowing*) dalam penelitian ini.

5.5.3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui secara parsial hubungan antara variabel independen dan variabel dependen pada tingkat signifikansi 5%. Pengaruh tersebut digunakan untuk memutuskan bahwa apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak hipotesis, yaitu dengan menilai apabila nilai signifikansi yang diperoleh $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial variabel independen dalam penelitian memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Berikut disajikan hasil pengujian secara parsial dalam Tabel 5.20 :

Tabel 5.21. Hasil Uji t

Komitmen profesional, Lingkungan Etika, dan *Personal Cost* terhadap Intensi melakukan *Whistleblowing*

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.785	3.312		1.143	.257
	Komitmen Profesional	.234	.111	.220	2.115	.038
	Lingkungan Etika	.287	.084	.358	3.424	.001
	Personal Cost	.245	.111	.237	2.207	.031

a. Dependent Variable: *Whistleblowing*

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel 5.20 hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian koefisien regresi variabel komitmen profesional (X1) memperoleh taraf signifikansi $0,038 < 0,050$, maka variabel komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* dan hipotesis kedua diterima.
2. Variabel lingkungan etika (X2) memperoleh taraf signifikansi $0,001 < 0,050$, maka variabel lingkungan etika berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* dan hipotesis ketiga diterima.
3. Variabel *personal cost* (X3) memperoleh taraf signifikansi $0,031 < 0,050$, maka variabel *personal cost* berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* dan hipotesis keempat diterima.

5.5.4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menilai sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi untuk variabel komitmen profesional, lingkungan etika, *personal cost*, dan *whistleblowing* disajikan pada Tabel 5.22 berikut :

Tabel 5. 22. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.329	.299	1.410

a. Predictors: (Constant), Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, *Personal Cost*

b. Dependent Variable: *Whistleblowing*

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel 5.22 menunjukkan nilai adjusted R square sebesar 0,299 yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas independen sebesar 29,9%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 70,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini. Nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini yaitu komitmen profesional, lingkungan etika, dan *personal cost* dapat menerangkan variabel dependen yaitu *whistleblowing* sebesar 29,9%.

5.6. Pembahasan

5.6.1. Pengaruh antara Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, dan *Personal Cost* terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen komitmen profesional, lingkungan etika, dan *personal cost* secara bersama-sama memiliki berpengaruh positif terhadap variabel dependen intensi melakukan *whistleblowing*. Artinya ketiga variabel tersebut sama-sama memiliki pengaruh penting dalam melakukan *whistleblowing*. Komitmen profesional membuat seorang individu menerapkan norma-norma profesi yang berlaku. Sehingga ketika seseorang memiliki komitmen profesional yang tinggi maka orang tersebut cenderung akan memiliki kemauan yang tinggi untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Artinya apabila komitmen profesional seseorang semakin tinggi maka intensi orang tersebut melakukan *whistleblowing* juga semakin tinggi. Variabel kedua yaitu lingkungan etika, yang merupakan kondisi lingkungan pekerjaan suatu individu. Ketika etika seseorang tinggi maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap lingkungan sekitarnya. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan etika berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Artinya semakin tinggi kualitas lingkungan etika dalam suatu pekerjaan akan semakin tinggi pula intensi pegawai dalam melakukan *whistleblowing*. Kemudian variabel *personal cost*, yang merupakan penyebab mengapa seseorang tidak berani untuk melaporkan dugaan penyelewengan

wewenang atau kecurangan karena mereka berpikir bahwa laporannya tidak akan mendapat tindak lanjut, dan akan mengalami pembalasan atau manajemen tidak akan melindunginya dari ancaman pembalasan, terutama dalam jenis pelanggaran yang melibatkan manajer atau pihak yang berkepentingan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *personal cost* berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Artinya semakin tinggi *personal cost* maka semakin tinggi intensi melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa *personal cost* bukan dianggap sebagai ancaman bagi karyawan dalam melakukan *whistleblowing*, justru menjadi pendorong melakukan *whistleblowing* karena pegawai tidak takut menghadapi ancaman terkait *personal cost* tersebut.. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2017) dan Haryani dan Putra (2018), yang menunjukkan hasil bahwa ketiga variabel independen, yaitu komitmen profesional, lingkungan etika, dan *personal cost* berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu intensi melakukan *whistleblowing*.

5.6.2. Pengaruh antara Komitmen Profesional terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen profesional memiliki pengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, melalui indikator dedikasi terhadap profesi, tanggung jawab profesional, kebutuhan untuk mandiri, percaya pada pengaturan sendiri, dan perkumpulan profesi. Komitmen profesional merupakan sebuah sikap seorang pegawai terhadap penanaman nilai dan standar sesuai dengan standar profesi yang berlaku agar seseorang dapat bertindak secara profesional (Nugraha, 2017). Seseorang yang berdedikasi pada profesionalisme akan mencegah setiap tindak kecurangan yang terjadi.

Hal ini sesuai dengan teori *planned behavior* terkait sikap terhadap perilaku yang menggunakan komitmen profesional sebagai panduan pemahaman nilai-nilai dan norma untuk menilai sikap individu terhadap suatu tuntutan pekerjaan. Komitmen profesional membuat seseorang mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, merencanakan serta memutuskan langkah-langkah yang harus diambil

yang mana bisa berpotensi meningkatkan intensi atau niat seseorang tersebut untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Badrullhuda (2017), Nugraha (2017), Hariyani dan Putra (2018), Mustopa dkk, (2020), Prayogi dan Suprajitno (2020), Utama dkk, (2021), dan Rachmawati dkk, (2022), yang menunjukkan hasil bahwa Komitmen Profesional berpengaruh terhadap intensi melakukan *Whistleblowing*. Komitmen profesional mengharuskan seseorang untuk mematuhi norma-norma dan nilai-nilai profesional yang berlaku sesuai dengan standar profesi dan etika profesi yang berlaku. Komitmen profesional pada pegawai diperlukan karena komitmen profesional berperan penting dalam pribadi pegawai. Munculnya peran tersebut menjadikan pegawai merasa cinta terhadap profesinya. Munculnya rasa cinta terhadap profesi membuat individu memiliki tanggung jawab untuk senantiasa mengedepankan etika profesi yang ada di dalam profesinya. Tingginya kecintaan pegawai terhadap profesinya menjadikan pegawai mengungkapkan setiap kecurangan yang terjadi di dalam profesinya. Ketika komitmen profesional semakin tinggi, maka intensi individu untuk melakukan *whistleblowing*-pun akan semakin meningkat.

5.6.3. Pengaruh antara Lingkungan Etika terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan etika berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, melalui indikator nilai-nilai kehormatan, keadilan dan kejujuran, kode etik sebagai kontrol, kebijakan instansi, pelatihan perilaku etis, penghargaan terhadap perilaku etis, dan sistem evaluasi kinerja. Lingkungan etika adalah situasi dalam sebuah institusi yang menunjukkan apakah terdapat penerapan kode etik yang berdampak terhadap pihak internalnya (Suzila, 2018). Tindakan atau perilaku etis individu akan memiliki dampak terhadap orang lain dalam lingkungan termasuk lingkungan kerja pun sebaliknya, lingkungan kerja yang di bentuk organisasi dapat berpengaruh terhadap individu dalam organisasi tersebut (Riandi, 2017)

Hal ini sesuai dengan teori *planned behavior* terkait norma subyektif yang mana keyakinan seseorang untuk mematuhi perintah atau ajakan orang-orang di

sekitarnya untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan kegiatan. Sehingga pengaruh lingkungan etika di sekitar individu bisa berpotensi meningkatkan intensi atau niat seseorang tersebut untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2017), Riandi (2017), Haryani dan Putra (2018), dan Zarefar dkk, (2018) yang mana hasil penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan Etika berpengaruh terhadap *Whistleblowing*. Perilaku dan tindakan etis seseorang akan mempengaruhi orang lain dan lingkungannya termasuk lingkungan kerja dan sebaliknya, lingkungan yang telah terbentuk disuatu instansi dapat mempengaruhi anggota. Lingkungan etika, dimana aturan etika diterapkan dengan baik dalam suatu instansi tentu akan mencerminkan lingkungan etika yang kuat, dimana ketika terdapat masalah maka akan dengan cepat ditanggapi sesuai aturan yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemahaman etika setiap individu dalam suatu lingkungan pekerjaan atau dengan kata lain semakin baik lingkungan etika dalam suatu instansi maka hal tersebut akan semakin meningkatkan minat seseorang untuk mengungkapkan suatu tindak kecurangan yang dalam hal ini akan meningkatkan intensi individu melakukan *whistleblowing*.

5.6.4. Pengaruh antara *Personal Cost* terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *personal cost* memiliki pengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, melalui indikator pengucilan ditempat kerja, pemindahan bagian kerja dan mutasi kerja, perlambatan jabatan, penilaian kinerja yang tidak sesuai, dan pemecatan. *Personal cost* menjadi alasan seseorang tidak memiliki keberanian untuk melakukan pelaporan atas dugaan pelanggaran ataupun kecurangan karena menganggap bahwa laporan yang diberikannya tidak akan ditindaklanjuti, akan mengalami balasan, serta manajemen tidak akan memberikan perlindungan dari ancaman balasan, terutama pada pelanggaran yang melibatkan manajer (Zarefar dkk., 2018).

Hal ini sesuai dengan teori *planned behavior* terkait sikap terhadap perilaku yang menggunakan *personal cost* sebagai pedoman pemahaman terkait tekanan untuk menilai sikap individu terhadap konsekuensi suatu tindakan. *Personal cost*

membuat seseorang bersikap positif maupun negatif terhadap suatu tindakan kecurangan dan memutuskan untuk melaporkannya atau tidak, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi intensi atau niat seseorang tersebut untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riandi (2017), Nugraha (2017), Hariyani dan Putra (2018), dan Zarefar dkk, (2018) dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Personal Cost* berpengaruh terhadap Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *personal cost* juga akan meningkatkan intensi individu melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan tidak menganggap *personal cost* sebagai faktor yang mengurangi minat mereka dalam melakukan *whistleblowing*, dengan kata lain mereka siap menghadapi resiko yang akan terjadi apabila mereka melakukan *whistleblowing*. Penerapan kebijakan *whistleblowing* dapat dilakukan ketika *personal cost* bukan menjadi faktor pengganggu tindakan *Whistleblowing* agar pimpinan organisasi yang ingin menerapkan kebijakan *whistleblowing* harus dapat memberikan motivasi kepada anggota dalam organisasinya dan menjelaskan bahwa ketika melakukan pelaporan maka kerahasiaannya akan terjamin serta diberikan perlindungan hukum.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen profesional, lingkungan etika, dan *personal cost* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Responden dalam penelitian ini sebanyak 71 responden yang bekerja sebagai PNS di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Berdasarkan data yang digunakan dan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen profesional (X1), lingkungan etika (X2), dan *personal cost* (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* (Y) atau hipotesis keempat diterima. Hasil pengujian ini menggambarkan bahwa ketiga variabel independen tersebut menjadi faktor yang mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*.
2. Komitmen profesional (X1) berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* (Y) atau hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen profesional yang dimiliki oleh individu maka semakin tinggi pula intensi individu tersebut untuk melakukan *whistleblowing*.
3. Lingkungan etika (X2) berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* (Y) atau hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pemahaman etika yang dimiliki oleh individu dalam suatu lingkungan pekerjaan maka semakin tinggi pula intensi individu tersebut untuk melakukan *whistleblowing*.
4. *Personal cost* (X3) berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* (Y) atau hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *personal cost* tidak menjadi faktor hambatan bagi karyawan untuk melaporkan kecurangan, sehingga semakin tinggi pula intensi individu tersebut untuk melakukan *whistleblowing*.

5. Komitmen profesional (X1), lingkungan etika (X2), dan *personal cost* (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* (Y) atau hipotesis keempat diterima. Hasil pengujian ini menggambarkan bahwa ketiga variabel independen tersebut menjadi faktor yang mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*.

6.2. Saran

Berdasarkan uraian di atas peneliti merangkum saran-saran yang dapat digunakan bagi pihak terkait sebagai berikut:

1. Saran Bagi Karyawan

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran untuk meningkatkan komitmen profesional individu karyawan, meningkatkan pula pemahaman etika di lingkungan Dinas PUPR Provinsi Jambi, serta menjunjung tinggi nilai integritas diri dan rasa tanggungjawab agar *personal cost* di lingkungan Dinas PUPR Provinsi Jambi tidak terjadi, agar ancaman terkait *personal cost* tidak menjadi penghalang untuk melakukan *whistleblowing*. Dalam meningkatkan intensi *whistleblowing* banyak cara yang dapat dilakukan, salah satunya adalah mempercayai kemampuan yang dimilikinya dan selalu berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan segala hal sehingga kepercayaan dalam diri karyawan akan semakin meningkat untuk mengungkapkan kecurangan.

2. Saran Bagi Instansi

Hasil penelitian ini merupakan bukti empiris yang menunjukkan analisa terkait komitmen profesional, lingkungan etika, dan *personal cost* terhadap intensi melakukan *whistleblowing* yang dikumpulkan melalui kuesioner. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa ketiga variabel independen tersebut mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*. Dalam hal ini instansi dapat memberikan pelatihan, memberikan dukungan emosional bagi karyawan agar dapat menjaga keadaan emosional dan lebih memperhatikan komitmen profesional karyawan, pemahaman etika di sekitar lingkungan kerja, serta menjunjung tinggi integritas dan rasa tanggung jawab sehingga ancaman terkait *personal cost* tidak terjadi. Dengan

begitu perilaku kecurangan di lingkungan Dinas PUPR Provinsi Jambi dapat dicegah.

3. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat menambahkan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* tidak digunakan dalam penelitian ini, seperti materialitas, komitmen organisasi dan lain- lain.
- b. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menambah dan memperluas populasi dan sampel penelitian, bukan hanya di satu instansi, tetapi bisa di instansi manapun.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperhatikan waktu penelitian. Waktu penelitian diharapkan tidak dilakukan pada saat jam sibuk atau pada saat karyawan lainnya banyak kegiatan di luar ruangan. Sehingga tingkat pengembalian kuesioner dapat lebih tinggi, dan mendapatkan hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. W., & Hasma, H. (2018). Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan Whistle-Blowing Dengan Perlindungan Hukum Sebagai Variabel Moderasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 1(3), 385–407.
- ACFE, (2018). Report to the Nations: Global Study Occupational Fraud And Abuse. *Association of Certified Fraud Examiners Indonesia Chapters*.
- Ahyaruddin, M., & Asnawi, M. (2017). Pengaruh Moral Reasoning dan Ethical Environment Terhadap Kecenderungan Untuk Melakukan Whistleblowing The Effect of Moral Reasoning And Ethical Environment On Tendency To Conduct Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, 7 (1), 1-20.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Aliyah, S. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Vol. 12, Nomor 2).
- Badrullhuda, A., Hadiyati, S. N., & Yusup, J. (2021). Komitmen Profesional Dan Sensitivitas Etis Dalam Intensi Melakukan Whistleblowing. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(4), 522–543.
- Bagustianto, R., & Nurkholis, D. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada PNS BPK RI). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*.
- Curtis, M. B. (2006). Are Audit-related Ethical Decisions Dependent Upon Mood? *Journal of Business Ethics*, 68, 191-209.
- Dalton, D., & Radtke, R. R. (2012). The Joint Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on Whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 117(1), 153–172
- Elias, R. (2008). Auditing Students' Professional Commitment and Anticipatory

- Socialization and Their Relationship To Whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*, 23(3), 283–294.
- Gandamihardja, V. K., Gunawan, H. & Maemunah. (2016). Pengaruh Komitmen Profesional dan Intensitas Moral terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing (Studi Auditor Internal yang Bekerja di BUMN). *Prosiding Akuntansi*
- Gunawan, Y., & Karawang, U. S. (2019). Peran Dan Perlindungan Whisterblower (Para Pengungkap Fakta) Dalam Rangka Memberantas Tindak Pidana Korupsi Di Indonesia. Dalam *Law Review: Vol. XVIII* (Nomor 3).
- Hariyani, E., & Putra, A. A. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, Personal Cost Terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Bengkalis). Dalam *Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Bisnis* (Vol. 11, Nomor 2). <http://jurnal.pcr.ac.id>
- Iftikar, E. R., Suyudi, M., & Rafiqoh. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral Karyawan Terhadap Whistle Blowing (Studi Kasus Pada PT Cipta Krida Bahari Samarinda) *Jurnal Akuntansi Multi Dimensi* (Vol. 1, Nomor 1).
- Indonesia Corruption Watch. (2022). Laporan Hasil Pemantauan Tren Penindakan Korupsi Semester I Tahun 2022 Divisi Hukum dan Monitoring Peradilan.
- Indriani, V. (2020). Pengaruh Variabel Komitmen Profesional, Intensi Moral, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Variabel Whistleblowing Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding Seminar Nasional, Buku 2: Sosial dan Humaniora*.
- Kabid Bina Marga PUPR Jambi Tersangka Korupsi Perbaikan Jalan (<https://www.detik.com/sumut/hukum-dan-kriminal/d-603474/kabid-bina-marga-pupr-jambi-tersangka-korupsi-perbaikan-jalan/amp>)
- Kalbers, L. P., & Fogarty, T. J. (1995). Professionalism And Internal Auditors. *MID-American Journal of Business*, 10 (1), 13-20.

- Kasus Korupsi Infrastruktur, Pengamat Minta Kementerian PUPR Bentuk Tim *Whistle Blower* (<https://metrosidik.co.id/nasional/12374/kasus-korupsi-infrastruktur-pengamat-minta-kementerian-pupr-bentuk-tim-whistle-blower>)
- Kasus Korupsi Infrastruktur Pengamat Minta Kementerian PUPR Bentuk Tim *Whistle Blower* (<https://metrosidik.co.id/nasional/12374/kasus-korupsi-infrastruktur-pengamat-minta-kementerian-pupr-bentuk-tim-whistle-blower>)
- Kasus Suap Jambi, Pengacara Sebut Plt Kepala Dinas PU Hanya Pion (<https://nasional.tempo.co/read/1042645/kasus-suap-jambi-pengacara-sebut-plt-kepala-dinas-pu-hanya-pion>)
- Komite Nasional Kebijakan Governansi, 2008 “Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SPP (Whistleblowing System-WBS)
- Kuncara, A. W., Furqorina, R., & Payamta. (2016). *Determinants of Internal Whistleblowing Intentions in Public Sector: Evidence from Indonesia*.
- Lee, G., & Xiao, X. (2018). Whistleblowing On Accounting-Related Misconduct: A Synthesis Of. *Journal of Accounting Literature* , 22-46.
- Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara. Dalam *Jurnal Akuntansi: Vol. XXI* (Nomor 03).
- Mande, H., & Anggraeni, R. N. (2022). Whistleblowing dan Isu di Indonesia : Suatu Tinjauan Literatur. *Tangible Journal*, 7(2), 100–107.
- Marliza, R. (2018). Pengaruh Personal Cost Of Reporting, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. Dalam *Journal of Business Ethics* (Vol. 62, Nomor

3, hlm. 277–297).

Muflag, M. R. P. (2017). Intensi Melakukan Whistleblowing pada Internal Auditor Pemerintah (Studi empiris pada Inspektorat Kota Padang dan Provinsi Sumatera Barat), 1–20.

Mustopa, K., Kurniawan, A., & Putri, T. E. (2020). The Effect Of Attitudes, Organizational Commitments, Severity Of Cheating Levels, Personal Cost Of Reporting And JOB Commitment To Whistleblowing Intentions. *ACCRUALS (Accounting Research Journal of Sutaatmadja)*, 4(01), 77–95.

Nugraha, T. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian Dan Personal Cost Terhadap Intensi Whistleblowing Dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderating. *JOM Fekon*, 4 (1), 2030-2044

Prayogi, W. R., & Suprajitno, D. (2020). Pengaruh Komitmen Profesional, Personal Cost, Dan Moral Reasoning Terhadap Niat Seseorang Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*

Purwantini, A. H. (2016). Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, Dan Komponen Perilaku Terencana Terhadap Iintensi Whistleblowing Internal. *Jurnal Ekonomi Syariah*

Rachmawati, A. V., Nazaruddin, I., & Utami, T. P. (2022). Peran Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Keseriusan Kecurangan dan Personal Cost pada Peningkatan Niat Whistleblowing. *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 35–48.

Rahmadani, A. (2018). Pengaruh Orientasi Etika Relativisme, Intensitas Moral, Komitmen Organisasi, Sifat Machiavellian Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intensi untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Rokan Hilir). *Jom Feb*, 1, 1–15.

Reshie, S., Agustin, H., & Helmayunita, N. (2020). Pengaruh Ethical Climate, Personal Cost dan Pemberian Financial Reward Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris Pada Kantor Cabang PT. Pegadaian

(Persero) Wilayah Daerah Padang)

- Riandi, G. (2017). Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika Dan Personal Cost Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing. *JOM Fekon*, 4 (1), 2538-2550.
- Sartika, D., & Mulyani, F. (2020). Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika, Komitmen Organisasi, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada BPKAD di Kota Padang).
- Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis* (6th ed.). Jakarta: Salemba Empat
- Semendawai, A. H., Santoso, F., Wagiman, W., Omas, B. I., Susilaningtias, & Wiryawan, S. M. (2011). *Memahami Whistleblower*. Penerbit Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK).
- Shawver, T. J., & Shawver, T. A. (2018). The impact of moral reasoning on whistleblowing intentions. Dalam *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting* (Vol. 21, hlm. 153–168). Emerald Group Publishing Ltd.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Suzila. (2018). Pengaruh Sifat Machiavellian Dan Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Eksperimentasi pada SKPD di Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman). *Skripsi Universitas Negeri Padang*.
- Sweeney, P. (2008).” Hotlines Helpful for Blowing The Whistle.” *Financial Executive*,
- Utama, D. W., Andriyani, L., & Pramita, Y. D. (2021). 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). *Business and*

Economics Conference in Utilization of Modern Technology, 487-503.

Wiratna, V (2019), *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Zarefar, A., Adri Satriawan Surya, R., & Fito Mela, N. (2018). The Machiavellian Character, Ethical Environment and Personal Cost in their impact to Whistleblowing Intention (Empirical Study on SAMSAT of Pekanbaru City and Rokan Hulu Regency). Dalam *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis* (Vol. 11, Nomor 1). <http://jurnal.pcr.ac.id>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI JAMBI
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

Jalan H. Agus Salim No. 2 Kota Baru
 Telp. (0741) 446720, 446726, 42669, 41225, 445115, Fax. (0741) 446721, 446726
 JAMBI 36137

Jambi, 01 Maret 2023 M
 Syakban 1444 H

Nomor : S- 535 /DPUPR-1.1/III/2023 Kepada,
 Yth. Ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan
 Bisnis Universitas Jambi

Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Surat Persetujuan Bantuan di -
 Data/Informasi **TEMPAT**

Menindaklanjuti surat Saudara nomor : 3575 / UN21.5 / PK.02.01 / 2022 tanggal 22 Oktober 2022 hal Mohon Bantuan Data/Informasi, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya Dinas PUPR Provinsi Jambi tidak keberatan dengan Permohonan Bantuan Data/Informasi dengan Judul "*Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika dan Personal Cost Terhadap Intensi untuk melakukan whistleblowing*" atas nama sebagai berikut :

NO	NAMA	TEMPAT PENELITIAN
1	Khairunnisa	Umum dan Kepegawaian

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja sama Saudara diucapkan terima kasih.

a.n. KEPALA DINAS,
 SEKRETARIS
 U.B

KASUBBAG UMUM DAN
 KEPEGAWAIAN



YEDDA FRINOVA, SE.MM

Pembina
 Nip. 19731106 200012 2 002

Lampiran 2. Surat Pernyataan Telah Melakukan Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI JAMBI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

Jalan H. Agus Salim No. 2 Kota Baru
Telp. (0741) 446720, 446726, 42060, 41225, 445115, Fax. (0741) 446721, 446726
JAMBI 36137

SURAT KETERANGAN

Nomor : S-1576 /DPUPR-1.1/MI/2023

Bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yedda Frinova, SE., MM
Nip : 19731106 200012 2 002
Pangkat/Gol : Pembina, IV/a
Jabatan : Kasubbag Umum dan Kepegawaian
Unit Kerja : Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi

Ini menerangkan dengan sesungguhnya :

Nama : Khairunnisa
Nim : C1C019031
Jurusan : Akuntansi
Semester : VIII (Delapan)

Melaksanakan penelitian untuk penyelesaian tugas akhir (Skripsi) dengan Judul "Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika dan Personal Cost terhadap Intensi melakukan *Whistleblowing*" di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi tanggal 13 Juni 2023.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

a.n. KEPALA DINAS,
SEKRETARIS
U.B
KASUBBAG UMUM DAN
KEPEGAWAIAN



YEDDA FRINOVA, SE., MM
Pembina, IV/a
Nip. 19731106 200012 2 002

Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, LINGKUNGAN ETIKA DAN
PERSONAL COST TERHADAP INTENSI UNTUK MELAKUKAN
WHISTLEBLOWING
(Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi
Jambi)**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Strata Satu (S1) Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Khairunnisa

NIM : C1C019031

No. HP/WA : 0822-1404-9721

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah dalam penyusunan tugas akhir skripsi yang berjudul “**Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika Dan *Personal Cost* Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing* (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi)**”.

Untuk itu, saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dengan mengisi lembaran kuesioner yang dilampirkan bersama surat ini secara lengkap. Data yang diperoleh dari kuesioner ini hanya digunakan untuk kepentingan penelitian saja. Peneliti menjamin sepenuhnya atas kerahasiaan

identitas seluruh jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i selaku responden, sebagaimana sesuai dengan etika penelitian.

Demikian surat pengantar kuesioner ini saya sampaikan, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Khairunnisa
C1C019031

Bagian 1 : Identitas Responden

Untuk keperluan validitas jawaban kuesioner dan analisis data, kami memerlukan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai responden. Dimohon Bapak/Ibu berkenan mengisi identitas berikut dan memberi tanda check list (✓) pada kotak yang tersedia.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir : SMP/SMA Diploma
 S1 S2 S3
5. Latar Belakang Pendidikan : Akuntansi
 Manajemen
 Ilmu Ekonomi
 Hukum
 Teknik
 Lain-Lain
6. Jabatan :
7. Masa Kerja di Dinas PUPR :
Provinsi Jambi

Bagian 2 : Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Cara pengisian kuesioner adalah
 - a) Semua pernyataan dijawab dengan cara memberikan tanda (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia dan paling tepat menurut persepsi Bapak/Ibu/Saudara/i.
 - b) Tidak ada benar atau salah dalam memberikan jawaban karena peneliti hanya memperhatikan pada suatu angka atau jawaban yang menunjukkan persepsi terbaik dari Bapak/Ibu/Saudara/i.
2. Terdapat beberapa pilihan pernyataan, yaitu:
 - (1) STS : Sangat Tidak Setuju
 - (2) TS : Tidak Setuju
 - (3) KS : Kurang Setuju
 - (4) S : Setuju
 - (5) SS : Sangat Setuju

Bagian 3 : Kuesioner

Komitmen Profesional (X1)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
6.	Saya memiliki dedikasi penuh terhadap pekerjaan saya					
7.	Saya memiliki antusias yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
8.	Saya sangat memperhatikan pengembangan karir saya					
9.	Saya mengetahui peran pegawai sangat penting dalam pandangan masyarakat					
10.	Saya menyadari pentingnya menambah ilmu dan informasi terkait profesi					

Lingkungan Etika (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
4.	Lingkungan instansi tempat saya bekerja menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan, kehormatan dan kejujuran.					
5.	Lingkungan instansi tempat saya bekerja mendukung dan menjadikan kode etik sebagai kontrol perilaku karyawan.					
6.	Kebijakan di lingkungan instansi tempat saya bekerja mendorong karyawan untuk melaporkan masalah korupsi.					
7.	Pelatihan untuk mengembangkan perilaku etis karyawan dilakukan secara berkala.					
8.	Instansitempat saya bekerja secara konsisten menghargai perilaku etis.					
9.	Sistem evaluasi kinerja di Instansi tempat saya bekerja berjalan dengan baik.					

Personal Cost (X3)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya akan tetap melaporkan kecurangan walaupun hubungan dengan rekan kerja menjadi renggang					
2.	Saya akan tetap melaporkan kecurangan walaupun saya akan dipindahkan ke posisi yang tidak diinginkan					
3.	Saya tidak akan menutupi kesalahan rekan/atasan walaupun saya telah diancam untuk tidak naik pangkat					
4.	Saya akan tetap melaporkan rekan kerja yang melakukan pencurian uang di instansi, walaupun jumlahnya kecil					
5.	Saya merasa bersedia berhenti bekerja apabila pelaporan kecurangan yang saya lakukan tidak didukung oleh rekan atau pihak yang berwenang					

Whistleblowing (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Jika saya mengetahui adanya <i>fraud</i> atau kecurangan yang terjadi di instansi, saya akan berminat untuk melakukan <i>whistleblowing</i>					
2.	Saya akan mencoba melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> , jika saya mengetahui adanya <i>fraud</i> atau korupsi yang terjadi intansi saya.					
3.	<i>Whistleblowing</i> (pelaporan kecurangan) merupakan bagian dari strategi untuk menjaga dan meningkatkan kualitas instansi					
4.	Jika saya mengetahui adanya <i>fraud</i> atau korupsi yang terjadi di instansi, saya akan berusaha untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> melalui saluran internal instansi					
5.	Jika internal <i>whistleblowing</i> tidak memungkinkan, saya akan berusaha keras untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> melalui eksternal <i>whistleblowing</i> .					

Lampiran 4. Uji Validitas

Uji Validitas Komitmen Profesional (X1)

		Correlations					Komitmen Profesional
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	
X1_1	Pearson Correlation	1	.340**	.308**	.249*	.202	.645**
	Sig. (2-tailed)		.004	.009	.036	.092	.000
	N	71	71	71	71	71	71
X1_2	Pearson Correlation	.340**	1	.198	.367**	.345**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.004		.098	.002	.003	.000
	N	71	71	71	71	71	71
X1_3	Pearson Correlation	.308**	.198	1	.281*	.328**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.009	.098		.018	.005	.000
	N	71	71	71	71	71	71
X1_4	Pearson Correlation	.249*	.367**	.281*	1	.399**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.036	.002	.018		.001	.000
	N	71	71	71	71	71	71
X1_5	Pearson Correlation	.202	.345**	.328**	.399**	1	.655**
	Sig. (2-tailed)	.092	.003	.005	.001		.000
	N	71	71	71	71	71	71
Komitmen Profesional	Pearson Correlation	.645**	.663**	.672**	.680**	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Lingkungan Etika (X2)

		Correlations						Lingkungan Etika
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	
X2_1	Pearson Correlation	1	.658**	.326**	.164	.189	.468**	.729**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.171	.114	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X2_2	Pearson Correlation	.658**	1	.453**	.270*	.253*	.497**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.023	.033	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X2_3	Pearson Correlation	.326**	.453**	1	.198	.309**	.397**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.097	.009	.001	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X2_4	Pearson Correlation	.164	.270*	.198	1	.059	.135	.469**
	Sig. (2-tailed)	.171	.023	.097		.624	.262	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X2_5	Pearson Correlation	.189	.253*	.309**	.059	1	.049	.475**
	Sig. (2-tailed)	.114	.033	.009	.624		.685	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X2_6	Pearson Correlation	.468**	.497**	.397**	.135	.049	1	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.262	.685		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Lingkungan Etika	Pearson Correlation	.729**	.821**	.700**	.469**	.475**	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas *Personal Cost* (X3)

Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	Personal Cost
X3_1	Pearson Correlation	1	.517**	.334**	.093	.117	.624**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.439	.333	.000
	N	71	71	71	71	71	71
X3_2	Pearson Correlation	.517**	1	.192	.195	.223	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000		.109	.104	.062	.000
	N	71	71	71	71	71	71
X3_3	Pearson Correlation	.334**	.192	1	.231	.343**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.004	.109		.052	.003	.000
	N	71	71	71	71	71	71
X3_4	Pearson Correlation	.093	.195	.231	1	.287*	.571**
	Sig. (2-tailed)	.439	.104	.052		.015	.000
	N	71	71	71	71	71	71
X3_5	Pearson Correlation	.117	.223	.343**	.287*	1	.682**
	Sig. (2-tailed)	.333	.062	.003	.015		.000
	N	71	71	71	71	71	71
Personal Cost	Pearson Correlation	.624**	.643**	.641**	.571**	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas *Whistleblowing* (Y)

		Correlations					
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Whistleblowing
Y_1	Pearson Correlation	1	.527**	.395**	.375**	.193	.731**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.107	.000
	N	71	71	71	71	71	71
Y_2	Pearson Correlation	.527**	1	.293*	.436**	.302*	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000		.013	.000	.010	.000
	N	71	71	71	71	71	71
Y_3	Pearson Correlation	.395**	.293*	1	.271*	.105	.611**
	Sig. (2-tailed)	.001	.013		.022	.384	.000
	N	71	71	71	71	71	71
Y_4	Pearson Correlation	.375**	.436**	.271*	1	.375**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.022		.001	.000
	N	71	71	71	71	71	71
Y_5	Pearson Correlation	.193	.302*	.105	.375**	1	.583**
	Sig. (2-tailed)	.107	.010	.384	.001		.000
	N	71	71	71	71	71	71
Whistleblowing	Pearson Correlation	.731**	.748**	.611**	.725**	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Komitmen Profesional (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.677	5

Uji Reliabilitas Lingkungan Etika (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.721	6

Uji Reliabilitas *Personal Cost* (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.616	5

Uji Reliabilitas *Whistleblowing* (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.708	5

Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.37983447
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.078
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.170 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komitmen Profesional	.927	1.079
	Lingkungan Etika	.917	1.091
	Personal Cost	.870	1.150

Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.951	2.131		-.446	.657
	Komitmen Profesional	.110	.071	.189	1.546	.127
	Lingkungan Etika	.066	.054	.151	1.227	.224
	Personal Cost	-.109	.071	-.194	-1.533	.130

a. Dependent Variable: Abs_Res

Lampiran 7. Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.785	3.312		1.143	.257
	Komitmen Profesional	.234	.111	.220	2.115	.038
	Lingkungan Etika	.287	.084	.358	3.424	.001
	Personal Cost	.245	.111	.237	2.207	.031

a. Dependent Variable: Whistleblowing

Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.785	3.312		1.143	.257
	Komitmen Profesional	.234	.111	.220	2.115	.038
	Lingkungan Etika	.287	.084	.358	3.424	.001
	Personal Cost	.245	.111	.237	2.207	.031

a. Dependent Variable: Whistleblowing

Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.344	3	21.781	10.950	.000 ^b
	Residual	133.276	67	1.989		
	Total	198.620	70			

a. Dependent Variable: Whistleblowing

b. Predictors: (Constant), Personal Cost, Komitmen Profesional, Lingkungan Etika

Uji Koefisien Determinasi (R²)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.329	.299	1.410

a. Predictors: (Constant), Personal Cost, Komitmen Profesional, Lingkungan Etika

b. Dependent Variable: Whistleblowing

Lampiran 8. r Tabel

Tabel r untuk $df = 51 - 75$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748

73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678

Lampiran 9. t Tabel

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75

Lampiran 10. F Tabel

$\alpha =$ 0,05	Df1=(k-1)							
Df2= (n-k-1)	1	2	3	4	5	6	7	8
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064

