
**NIAT MENJADI *WHISTLEBLOWER* DENGAN RELIGIUSITAS
SEBAGAI VARIABEL MODERASI****Ridha Nur Zullaekha^{a,*}, Yuni Nustini^b**^{a, b} Universitas Islam Indonesia, Indonesia
*ridhanurzullaekha@gmail.com*Diterima: April 2024. Disetujui: April 2024. Dipublikasi: Mei 2024*

ABSTRACT

This study aims to examine the factors that influence a person to be willing to become whistleblowers with religiosity as a moderating variable. The research sample was 153 government employees of Magelang City and Regency. The sample was selected through convenience sampling method. Data were obtained using a questionnaire distributed offline. The results showed that the factors of fraud seriousness, professional commitment, and personal cost had a significant positive effect on whistleblowing intentions; moral intensity and re-ward variables had no effect on whistleblowing intentions. Furthermore, the religiosity variable is unable to moderate the relationship between professional commitment and personal cost with whistleblowing intentions.

Keywords: *Whistleblowing, personal cost, moral intensity, religiusitas***ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji elemen-elemen yang memengaruhi kecenderungan seseorang untuk menjadi pemberi informasi (whistleblower), dengan religiusitas sebagai faktor moderasi. Responden terdiri dari 153 pegawai pemerintah di Kota dan Kabupaten Magelang, Indonesia, yang dipilih melalui metode *convenience sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor keseriusan kecurangan, komitmen profesional, dan *personal cost* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap niat untuk memberikan informasi sebagai whistleblower. Namun, intensitas moral dan *reward* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat untuk menjadi whistleblower. Selanjutnya, diketahui bahwa variabel religiusitas tidak mampu memoderasi hubungan antara komitmen profesional dan *personal cost* dengan niat menjadi whistleblower.

Kata Kunci: *Whistleblowing, personal cost, intensitas moral, religiusitas*

PENDAHULUAN

Hasil survei yang dilakukan oleh ACFE Indonesia terhadap 239 responden menunjukkan bahwa kecurangan terbesar

yang sering terjadi di Indonesia adalah korupsi dengan persentase 64,4% atau terpilih oleh 154 responden. Jenis kecurangan terbanyak kedua adalah penyalahgunaan aset/kekayaan negara dan

perusahaan dengan persentase sebanyak 28,9% atau terpilih oleh 69 responden sebagai *fraud* laporan keuangan sebesar 6,7% atau terpilih oleh 16 responden. Data tersebut menunjukkan bahwa kecurangan masih banyak terjadi di Indonesia (Indonesia Corruption Watch, 2019).

Meskipun pemerintah telah aktif dalam berbagai upaya untuk memberantas korupsi, tingginya angka kasus korupsi menunjukkan bahwa dampak dan efektivitas usahanya masih terbatas. Oleh karena itu, perlu meningkatkan upaya dalam memerangi korupsi dengan segala cara yang memungkinkan. Hal ini sangat krusial mengingat bahwa jika tindakan korupsi tidak terdeteksi, kemungkinan besar akan terus berkembang menjadi perilaku yang merugikan. Oleh karena itu, mendeteksi praktik korupsi dalam suatu organisasi menjadi langkah penting. Salah satu cara efektif untuk mengatasi hal ini adalah melalui pelaporan pelanggaran dengan menggunakan whistleblower (Kurniawati dan Aris, 2022).

Untuk mengatasi tantangan ini, pemerintah telah mengembangkan program reformasi birokrasi dan memasukkannya ke dalam Rencana Pembangunan Nasional jangka Panjang tahun 2005-2025 melalui Undang-undang No. 17 Tahun 2007. Tujuannya adalah menciptakan pemerintahan yang berintegritas tinggi dan birokrasi yang profesional. Proses reformasi ini dimulai pada tahun 2008 dan terus berlanjut hingga saat ini. Presiden juga menetapkan hal ini dalam Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010, di mana salah satu fokus utamanya adalah membentuk pemerintahan yang bersih dan terbebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Sebagai bagian dari implementasi reformasi ini, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) menekankan perlunya kementerian atau lembaga negara selalu menerapkan sistem pelaporan pelanggaran melalui whistleblower (Mulfag dan Serly, 2019).

Permulaan tahun 2020, seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintah Kabupaten Magelang diidentifikasi sebagai tersangka dalam kasus penjualan ratusan kendaraan dinas. Kejaksaan Negeri Kabupaten Magelang mengungkapkan kejadian ini. Dalam perkara ini, membuktikan tersangka jual sekitar 100 unit kendaraan, termasuk mobil dan sepeda motor dinas tanpa izin. Kendaraan-kendaraan ini merupakan aset yang diberikan dalam tugas dan juga aset yang tersimpan di gudang OPD selama periode tahun 2017 hingga 2019. Dalam kasus ini diperkirakan negara mengalami kerugian sebesar Rp 2 Miliar (Susanto, 2020).

Mengamati sejumlah kasus yang terjadi, dapat disimpulkan bahwa peran Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan tugasnya secara profesional dan berkomitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangat penting. Hal ini dapat meningkatkan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap organisasi serta memotivasi ASN untuk senantiasa melindungi organisasi dari tindakan curang dengan cara melaporkan pelanggaran atau mengungkap pelanggaran di dalam organisasi tersebut. Keterlibatan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mengungkapkan kecurangan, tingkat sensitivitas terhadap etika, dan kesadaran moral individu ASN menjadi faktor krusial. Semakin banyak ASN yang memiliki kesadaran etika yang tinggi atau sensitivitas terhadap etika, maka kemungkinan terjadinya kecurangan seperti yang dijelaskan di atas akan semakin berkurang. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa setiap ASN telah memahami etika yang tinggi dan memiliki pemahaman yang jelas tentang tindakan yang sesuai dan tidak sesuai untuk mereka lakukan (Dewi dan Dewi, 2019).

Kelebihan dari penelitian ini terletak pada penggunaan aparatur sipil negara di Kota dan Kabupaten Magelang sebagai subjek, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya terfokus pada studi kasus di satu institusi saja. Peneliti

memilih institusi pemerintah sebagai objek karena rentannya terhadap kecurangan, khususnya tindak pidana korupsi, yang dapat terjadi dalam konteks sistem birokrasi pemerintahan Indonesia yang bersifat sentralistik, di mana atasan memegang peran dominan dalam memberikan otorisasi terhadap kegiatan. Tujuan dari penelitian ini adalah agar instansi dapat mengembangkan sistem dan kebijakan whistleblowing yang efektif sesuai dengan temuan dan kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian ini.

Theory of Planned Behavior

Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior* atau TPB) yang dikemukakan oleh Icek Ajzen pada tahun 1985, melalui artikel berjudul "From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior," merupakan perkembangan dari Teori Tindakan Beralasan (*Theory of Reasoned Action* atau TRA) yang pertama kali dirumuskan oleh Martin Fishbein dan Icek Ajzen pada tahun 1975. Tujuan dari TPB adalah untuk meramalkan dan memahami konsekuensi dari niat berperilaku, mengidentifikasi pendekatan untuk mengubah perilaku seseorang, dan menggambarkan tindakan manusia dalam situasi tertentu (Ajzen, 1991). Dalam TPB, perilaku yang ditunjukkan oleh individu muncul sebagai hasil dari kombinasi sikap mereka terhadap perilaku tersebut dan norma-norma subjektif. Hal ini menunjukkan bahwa individu lebih cenderung melakukan perilaku tertentu jika mereka memiliki sikap yang mendukung perilaku tersebut dan merasa bahwa norma-norma sosial subjektif mengarahkan mereka untuk melakukannya.

Niat Whistleblowing

Whistleblowing merujuk pada tindakan memberikan informasi kepada pihak yang memiliki kewenangan, baik itu internal maupun eksternal, mengenai perilaku yang dianggap tidak etis, tidak bermoral, dan melanggar hukum, yang dapat berpotensi

merugikan pihak terkait atau organisasi. Pengertian *whistleblowing* mencakup pengungkapan pelanggaran atau tindakan yang dilakukan oleh anggota atau pimpinan organisasi, yang memiliki potensi merugikan organisasi atau pihak yang berkepentingan, kepada pimpinan organisasi atau entitas lain yang memiliki kewenangan untuk mengambil tindakan terhadap pelanggaran tersebut (Dianingsih dan Pratolo, 2018).

Intensitas Moral

Intensitas moral merujuk pada cara menggambarkan sikap (*attitude toward behavior*) terhadap perilaku dalam Kerangka Kerja Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*). Dalam variabel ini, individu mempertimbangkan persepsi mereka tentang sejauh mana mereka mampu menjalankan suatu perilaku tertentu dengan tetap mempertimbangkan nilai moral. Tindakan atau perilaku seseorang cenderung sesuai dengan sikap mereka terhadap suatu perilaku, yang ditentukan oleh sejauh mana perilaku tersebut dianggap baik atau buruk (Valentine dan Godkin, 2019). Pengendalian ini juga dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari individu itu sendiri, dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan sekitar individu. Intensitas moral mencakup aspek moral yang mempengaruhi penilaian etika seseorang dan niat seseorang untuk melakukan suatu tindakan (Suh dan Shim, 2020).

Komitmen Profesional

Komitmen profesional memegang peranan penting dalam konteks pekerjaan, dan dampaknya terhadap kinerja seorang karyawan sangat signifikan. Komitmen tersebut dapat berfungsi sebagai dasar yang kokoh, membimbing individu menuju kemajuan yang lebih baik di masa depan. Tingkat komitmen profesional yang tinggi terhadap pekerjaan mendorong seseorang untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan

penuh dedikasi dan semangat yang tinggi (Darjoko dan Nahartyo, 2017).

Keseriusan Kecurangan

Menurut Miceli dan Near (2017), individu di dalam suatu organisasi lebih mungkin melakukan whistleblowing terkait dugaan pelanggaran jika pelanggaran tersebut dianggap sebagai sesuatu yang cukup berat dan serius. Marliza (2018)) menyatakan bahwa pertimbangan mengenai tingkat seriusnya penipuan dapat disesuaikan dengan dampak keuangan yang timbul dari tindakan penipuan tersebut. Tingkat seriusnya kecurangan juga dapat ditarik kesimpulannya sebagai pandangan seseorang terhadap bagaimana mereka memandang dampak dari tindakan kecurangan tersebut. Menurut Aida et al. (2019), persepsi mengenai tingkat seriusnya kecurangan dapat bervariasi antara satu individu dan individu lainnya. Pandangan mengenai tingkat seriusnya kecurangan tidak hanya bergantung pada nilai kecurangan yang terlibat, tetapi juga berkaitan erat dengan jenis kecurangan yang terjadi.

Personal Cost

Personal cost mengacu pada cara seorang karyawan memahami konsekuensi dari tindakan yang dilakukannya, termasuk potensi balasan negatif dari rekan kerja di dalam organisasi, bahkan dari atasan seperti manajer, penyelia, dan kolega, yang mungkin mempengaruhi keputusan mereka untuk melaporkan tindakan kecurangan. Balasan negatif dapat bervariasi, seperti penilaian kinerja yang tidak adil, penundaan kenaikan gaji, penugasan ke posisi yang tidak diinginkan, dan bahkan mungkin mencakup pemecatan kerja (Rachmawati et al., 2022).

Reward

Memberikan penghargaan kepada karyawan yang melaporkan tindakan atau perilaku yang dianggap sebagai whistleblower bertujuan untuk mendorong

mereka agar melaporkan kasus kecurangan atau perilaku yang tidak etis, dengan harapan dapat mengurangi insiden kecurangan tersebut. Penghargaan ini terkait dengan cara individu dihargai dan diberi imbalan berdasarkan kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Penghargaan ini dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu: (1) penghargaan keuangan, yang mencakup berbagai bentuk kompensasi moneter seperti kenaikan gaji, bonus, opsi saham, tunjangan, dan insentif berdasarkan kinerja yang telah dilakukan. (2) penghargaan non-keuangan, yang mencakup manfaat selain uang, seperti program kesejahteraan, peluang pengembangan karier, dukungan kesejahteraan psikologis, dan pengakuan sosial (Dewi et al., 2020).

Religiusitas

Menurut Glock dan Stark (1970) sifat religiusitas didefinisikan sebagai tingkat pengabdian dan komitmen seseorang terhadap aspek keagamaan, yang dapat tercermin melalui tindakan dan perilaku mereka sehubungan dengan keyakinan mereka. Sifat religiusitas dianggap sebagai karakteristik yang sangat signifikan bagi manusia, dan kehadiran sifat religiusitas dalam kehidupan seseorang dianggap dapat memberikan dasar bagi penerapan standar moral dan pengambilan keputusan etis (Winchester, 2008). Secara mendasar, kemampuan seseorang untuk mengatur perilaku mereka dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup aspek seperti keterampilan, tekad, dan pengetahuan, sementara faktor eksternal melibatkan elemen-elemen seperti politik, budaya, dan agama. Oleh karena itu, seorang individu tidak dapat sepenuhnya mengontrol perilaku mereka karena dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut (Kurniawati, 2021).

Pengaruh Intensitas Moral terhadap Niat *Whistleblowing*

Hasil riset yang dilakukan oleh Primasari dan Fidiana (2020) menunjukkan bahwa intensitas moral memiliki dampak positif terhadap kecenderungan seseorang untuk melakukan niat *whistleblowing*. Dalam beberapa penelitian juga telah mengindikasikan bahwa intensitas moral memiliki dampak positif terhadap kecenderungan seseorang untuk melakukan *whistleblowing* seperti penelitian yang dilakukan Nalita dan Adnan (2022), Syadiah et al. (2020) dan Saputra et al. (2021).

H1: Intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*

Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Niat *Whistleblowing*

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Primasari dan Fidiana (2020) mengenai hubungan antara komitmen profesional menghasilkan temuan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen profesional dengan niat *whistleblowing*. Semakin tinggi komitmen profesional, maka semakin tinggi pula niat seseorang tersebut untuk melakukan niat *whistleblowing*. Di sisi lain, jika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen profesional yang rendah, ia cenderung mengabaikan niatnya untuk melaporkan dugaan kecurangan yang dicugai.

H2: Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*

Pengaruh Keseriusan Kecurangan terhadap Niat *Whistleblowing*

Seriusnya atau tidak tindakan kecurangan dapat diartikan sebagai persepsi seseorang terhadap dampak dari tindakan kecurangan yang terjadi tersebut. Menurut Aida et al. (2019) persepsi terhadap kecurangan dapat berbeda antara satu dengan lainnya. Melaporkan tindakan kecurangan oleh seorang karyawan lebih

mudah jika kecurangan tersebut dianggap serius (Miceli dan Near, 2017).

H3: Keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*

Pengaruh *Personal Cost* terhadap Niat *Whistleblowing*

Rasa takut akan konsekuensi pribadi yang nantinya akan didapat jika melaporkan tindakan kecurangan adalah alasan utama mengapa seseorang mungkin ragu-ragu mengungkap dugaan penyalahgunaan wewenang atau tindakan kecurangan, khususnya mereka akan menduga bahwa laporan mereka tidak akan ditindaklanjuti, sementara mereka mungkin akan menghadapi pembalasan atau mungkin dari pihak manajemen tidak akan memberikan perlindungan yang memadai terhadap potensi pembalasan dendam, khususnya dalam kasus-kasus yang menyangkut manajer itu sendiri

H4: *Personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat *whistleblowing*

Pengaruh *Reward* terhadap Niat *Whistleblowing*

Menurut Sofiati (2021) *reward* adalah suatu metode yang dapat digunakan guna memotivasi seseorang agar dapat berbuat baik dan dapat meningkatkan kinerja serta dapat meningkatkan kinerja pekerjaannya. Dampak dari pemberian *reward* sangat besar bagi yang menerima atau memberi, dikarenakan penerima akan merasa dihargai dan dihormati atas kinerja atau jasa yang telah diberikan, sehingga penerima *reward* akan melakukan kembali pekerjaan ataupun kontribusi yang baik.

H5: *Reward* berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*

Religiusitas Memoderasi Hubungan Komitmen Profesional dengan Niat *Whistleblowing*

Studi yang dilakukan Kashif et al. (2017) yang mengatakan bahwa komitmen

profesional dapat memoderasi seseorang dalam berperilaku etis. Sementara itu temuan riset oleh Satrya et al. (2019) menunjukkan religiusitas tidak dapat memoderasi hubungan antara komitmen profesional terhadap niat *whistleblowing*.

H6: Religiusitas mampu memoderasi hubungan komitmen profesional dengan niat *whistleblowing*

Religiusitas Memoderasi Hubungan Personal Cost dengan Niat Whistleblowing

Temuan riset yang dilakukan oleh Ayem dan Rumdoni, (2021) dan (Widyadhana dan Puspita, 2021) menjelaskan adanya pengaruh religiusitas terhadap niat *whistleblowing*. Sementara studi oleh Kurniawati (2021) tidak menemukan pengaruh religiusitas dengan niat *whistleblowing*. Riset oleh Rahmawati (2022) menunjukkan variabel religiusitas tidak mampu memoderasi hubungan antara variabel *personal cost* dengan niat *whistleblowing*.

H7: Religiusitas mampu memoderasi hubungan *personal cost* dengan niat *whistleblowing*

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai pemerintah di Kota dan Kabupaten Magelang yang berasal dari 20 organisasi pemerintah daerah. Sampel dikumpulkan dengan metode *convenience sampling* melalui kuesioner. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan dengan cara *convenience sampling* yaitu penentuan sampel dengan memilih sampel secara bebas sekehendak peneliti dan membagikan kuisisioner tertutup secara *offline*. Kuisisioner disebarkan dalam bentuk fisik secara langsung dengan memberikan kuisisioner tertutup kepada pegawai yang berstatus ASN yang bekerja di instansi OPD Kota

dan Kabupaten Magelang. Data yang tercantum pada kuesioner tersebut berupa:

- Informasi yang diminta dari responden mencakup nama, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, jenis jabatan, dan golongan.
- Respon yang diberikan oleh responden berkaitan determinasi niat *whistleblowing*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Outer Model

Semua indikator yang termuat dalam variabel penelitian ini memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dari 0,60. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item yang terkait dalam variabel penelitian telah memiliki *loading factor* di atas 0,60.

Hasil Uji Discriminant Validity

Sebuah model dianggap memiliki tumpang tindih substansial jika nilai AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar diantara konstruk yang lainnya (Ghozali dan Latan, 2015).

Tabel 1. Nilai AVE dan Akar AVE

Variabel	AVE	Akar AVE
Intensitas Moral (X1)	0,561	0,748
Komitmen Profesional (X2)	0,695	0,833
Keseriusan Kecurangan (X3)	0,794	0,891
<i>Personal Cost</i> (X4)	0,773	0,879
<i>Reward</i> (X5)	0,624	0,789
Niat <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,776	0,880
Religiusitas (Z)	0,707	0,840

Sumber: Hasil penelitian, 2023

Dapat disimpulkan bahwa nilai akar AVE lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk. Nilai akar AVE yang lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara suatu konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan dalam penelitian ini telah terpenuhi.

Hasil Uji *Composite Reliability*

Dilakukannya pengujian reliabilitas guna menegaskan keakuratan, konsisten, dan ketepatan alat dalam mengukur sebuah konstruk. Sebuah konstruk dianggap reliabel ketika memiliki nilai keandalan komposit (*composite reliability*) melebihi angka 0,70 hal ini sesuai yang dikatakan Ghozali dan Latan (2015).

Disimpulkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang baik adalah di atas 0,70. Ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel yang telah diuji terbukti valid dan andal, pengukurannya juga akurat dan konsisten.

Hasil Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam penelitian ini, nilai-nilai *R-square* yang digunakan adalah 0,67 dapat dikategorikan kuat, 0,33 dapat dikategorikan moderat, dan 0,19 dapat dikategorikan lemah (Ghozali dan Latan, 2015).

Tabel 2. Nilai R-Square Adjusted

Variabel	R-Square
Niat <i>Whistleblowing</i>	0,491

Sumber: Hasil penelitian, 2023

Disimpulkan nilai *R-square* untuk variabel niat *whistleblowing* sebesar 0,491 (moderat). Ini menunjukkan nilai *R-square* niat untuk melakukan *whistleblowing* sebesar 0,491 maka model penelitian ini dinyatakan moderat dengan arti bahwa variabel Intensitas Moral (X1), Komitmen Profesional (X2), Keseriusan Kecurangan (X3), *Personal Cost* (X4), *Reward* (X5), dan Religiusitas (Z) mampu menjelaskan variabel Niat *Whistleblowing* (Y) sebesar 49,1% sedangkan sisanya 50,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Hasil Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi p-value kurang dari 0,05, sebaliknya, jika signifikansi p-value lebih dari 0,05, maka hipotesis dinyatakan ditolak (Ghozali dan Latan, 2015). Hal ini berarti variabel

Intensitas Moral (X1), Komitmen Profesional (X2), Keseriusan Kecurangan (X3), *Personal Cost* (X4), *Reward* (X5), dan Religiusitas (Z) sebagai variabel moderasi mampu memengaruhi variabel Niat *Whistleblowing* (Y) sebesar 49,1%. Sisanya sebesar 50,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model tersebut.

Tabel 3. Nilai Koefisien Jalur pada Pengukuran Struktural

Konstruk	Original Sample (O)	p-values	Keterangan
X1 => Y	0,109	0,215	Tidak didukung
X2 => Y	0,262	0,000	Didukung
X3 => Y	0,398	0,000	Didukung
X4 => Y	0,260	0,000	Tidak didukung
X5 => Y	-0,071	0,391	Tidak didukung
Z x X2 => Y	0,086	0,175	Tidak didukung
Z x X4 => Y	-0,123	0,066	Tidak didukung

Sumber: Hasil penelitian, 2023

Pengaruh Intensitas Moral terhadap Niat *Whistleblowing*

Hasil dari *path coefficients* untuk intensitas moral terhadap niat *whistleblowing* menghasilkan parameter dengan nilai sebesar 0,109, dan nilai p-value yang didapat sebesar 0,215 atau lebih besar dari 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa intensitas moral tidak ada pengaruh variabel intensitas moral niat *whistleblowing*. Sehingga, hipotesis yang berbunyi adanya pengaruh intensitas moral terhadap niat *whistleblowing* adalah tidak didukung.

Hasil studi ini sesuai dengan konsep persepsi sikap terhadap perilaku dalam *Theory of Planned Behavior*. Dalam variabel ini individu mengacu pada persepsi individu akan kemampuannya untuk menampilkan perilakunya tertentu. Individu tersebut akan bertindak atau berperilaku sesuai dengan sikap yang melekat pada dirinya terhadap perilakunya.

Selain itu, individu juga akan mengidentifikasi ukuran pasti baik atau buruk dari suatu perilaku yang akan dilakukan. Yang perlu digarisbawahi bahwa menjadi seorang *whistleblower* bukanlah tugas yang mudah. Para Aparatur Sipil Negara (ASN) memerlukan keberanian untuk melaporkan atau tidak melaporkan tindakan penyalahgunaan atau kecurangan. Hal ini berarti keberanian para ASN yang bekerja di OPD Kota dan Kabupaten Magelang untuk melaporkan tindakan penyalahgunaan atau kecurangan masih rendah. Mereka cenderung enggan melaporkan hal tersebut karena mengkhawatirkan risiko-risiko yang terkait dengan tindakan tersebut. Intensitas moral bukan salah satu faktor atau alasan yang mendorong para ASN di OPD Kota dan Kabupaten Magelang untuk melaporkan sebuah tindakan penyalahgunaan atau kecurangan.

Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Niat *Whistleblowing*

Hasil untuk komitmen profesional terhadap niat *whistleblowing* menghasilkan parameter dengan nilai sebesar 0,262, dan p-value yang didapatkan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara intensitas moral terhadap niat *whistleblowing*. Oleh karena itu, hasil ini sejalan dengan pengujian hipotesis kedua yang diajukan.

Hasil studi ini sesuai dengan konsep kontrol perilaku dalam *Theory of Planned Behavior* yang menerangkan untuk memperbaiki kesejahteraan individu, kelompok, atau anggota dalam organisasi tersebut dengan cara melakukan suatu tindakan yang bermanfaat. Kaitannya dengan *whistleblowing* adalah ketika seorang ASN memiliki komitmen tinggi terhadap profesinya maka ia akan cenderung melakukan pelaporan kecurangan saat mengetahui suatu tindakan kecurangan, tujuannya untuk melindungi organisasinya dari kerugian yang

ditimbulkan akibat dari tindakan kecurangan tersebut. Komitmen profesional yang tertanam dalam diri para ASN yang bekerja di OPD Kota dan Kabupaten Magelang pada profesinya ini adalah sebuah tindakan yang sangat positif, karena ketika seseorang melihat penyalahgunaan atau kecurangan di tempat kerjanya, mereka akan segera melaporkannya tanpa rasa ragu. Dapat disimpulkan semakin tinggi komitmen profesional yang dimiliki ASN di Kota dan Kabupaten Magelang, maka semakin tinggi pula keinginannya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pengaruh Keseriusan Kecurangan terhadap Niat *Whistleblowing*

Hasil *path coefficient* untuk keseriusan kecurangan terhadap variabel niat *whistleblowing* diperoleh nilai koefisien parameter sebesar 0,398, dan nilai p-value yang didapatkan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, hasil ini sejalan dengan pengujian hipotesis ketiga yang diajukan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan prinsip persepsi kontrol perilaku dalam *Theory of Planned Behavior*. Dalam teori ini, individu akan membentuk pandangan mereka tentang dampak dari perilaku kecurangan. Tingkat keseriusan kecurangan yang tinggi akan cenderung akan memberikan dampak yang lebih merugikan bagi suatu organisasi atau lembaga. Oleh karena itu, seorang ASN yang menyaksikan tindakan kecurangan yang berpotensi merugikan organisasi atau lembaga cenderung memiliki keyakinan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Ini berarti semakin seriusnya tindakan kecurangan yang dilakukan oleh seorang ASN, maka semakin besar kemungkinan pegawai di organisasi tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pengaruh *Personal Cost* terhadap Niat *Whistleblowing*

Nilai *path coefficient* untuk *personal cost* terhadap variabel niat *whistleblowing* adalah sebesar 0,260, ini menunjukkan adanya pengaruh antara *personal cost* terhadap niat *whistleblowing*. Ketika *personal cost* seseorang tinggi, maka niat untuk melakukan *whistleblowing* juga meningkat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 atau berarti lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, hasil ini tidak sejalan dengan pengujian hipotesis keempat yang diajukan.

Temuan ini tidak sesuai dengan *Theory of Planned Behavior* yang berfokus pada norma subjektif (*subjective norm*) yang merupakan pemahaman individu tentang tekanan sosial yang mereka rasakan ketika mereka memutuskan untuk melaporkan atau tidak melaporkan tindakan sebuah kecurangan. Dalam konteks ini, ASN yang ingin melakukan *whistleblowing* seringkali harus menghadapi risiko atau sanksi yang mungkin akan diterimanya. Tekanan sosial yang mereka alami akan semakin meningkat ketika mereka memutuskan untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan tersebut. Namun, pada kenyataan yang terjadi di OPD Kota dan Kabupaten Magelang berbeda dengan hal tersebut karena para ASN cenderung tidak takut dengan ancaman dan resiko balas dendam yang diterimanya di kemudian hari ketika mereka melaporkan tindakan kecurangan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar *personal cost* seseorang maka akan semakin besar pula niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh *Reward* terhadap Niat *Whistleblowing*

Nilai *path coefficients* untuk intensitas moral terhadap niat *whistleblowing* adalah sebesar -0,051, menunjukkan tidak adanya pengaruh antara

variabel *reward* terhadap niat *whistleblowing*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai p-value yang didapat sebesar 0,542 atau lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa tidak adanya pengaruh variabel *reward* terhadap niat *whistleblowing*. Oleh karena itu, hasil ini tidak sejalan dengan pengujian hipotesis kelima yang diajukan.

Dalam *Theory of Planned Behavior* yang berdasarkan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavior control*) yang tujuan seseorang melakukan suatu tindakan adalah untuk mensejahterakan individu, kelompok, atau organisasinya. Pada kenyataannya adanya *reward* yang ditawarkan oleh instansi tidak memengaruhi niat seorang ASN yang bekerja di OPD Kota dan Kabupaten Magelang untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi. Pemberian *reward* tidak berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing* diduga karena pandangan karyawan yang lebih mengutamakan kepentingan dan keselamatan instansi tanpa memandang *reward* apa yang akan diterima jika melaporkan tindakan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi tersebut. Dalam hal ini, ASN yang memiliki prinsip untuk selalu mengutamakan kepentingan dan keselamatan tanpa mempertimbangkan insentif atau imbalan yang mungkin mereka terima jika mereka melaporkan tindakan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi. Secara logis, seseorang bersedia melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang mereka ketahui tanpa memedulikan imbalan yang diberikan oleh instansi atau organisasi.

Religiusitas Memoderasi Hubungan Komitmen Profesional dengan Niat *Whistleblowing*

Hasil dari *path coefficients* untuk religiusitas dapat memoderasi hubungan komitmen profesional terhadap niat *whistleblowing* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,086 dan nilai p-value sebesar 0,175 atau $> 0,05$. Hasil ini menunjukkan

bahwa tidak adanya pengaruh variabel religiusitas memoderasi hubungan antara komitmen profesional terhadap niat *whistleblowing*. Oleh karena itu, hipotesis keenam tidak sejalan dengan hipotesis yang diajukan yang mana menyatakan bahwa religiusitas dapat memoderasi hubungan antara komitmen profesional dengan niat *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kashif et al. (2017) dan Satrya et al. (2019) yang menyatakan bahwa religiusitas tidak dapat memoderasi hubungan komitmen profesional terhadap niat *whistleblowing*. Teori ini mengkonfirmasi *Theory of Planned Behavior* yang berdasarkan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavior control*) menjelaskan bahwa tindakan seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinan mereka terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tindakan tersebut, yang mana hal ini termasuk dalam kategori kontrol perilaku yang dirasakan. Pada kenyataannya para ASN di OPD Kota dan Kabupaten Magelang walaupun mereka mempunyai tingkat religiusitas yang cukup baik tetapi mereka tidak dapat menerapkan ajaran moral agamanya, maka tidak akan mengubah moral sehingga tidak ada hubungannya dengan niat *whistleblowing*. Perilaku religius seorang ASN tidak dapat terlepas dari dua faktor yang dapat memengaruhinya, yaitu faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual mencakup berbagai aspek seperti lama bekerja, usia, kondisi fisik, jenis kelamin, keadaan psikologis, dan motivasi dalam berperilaku. Di samping itu, faktor situasional atau lingkungan luar termasuk kondisi pekerjaan, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lainnya.

Religiusitas Memoderasi Hubungan Personal Cost dengan Niat Whistleblowing

Hasil dari *path coefficients* untuk religiusitas dapat memoderasi hubungan *personal cost* terhadap niat *whistleblowing*

diperoleh nilai sebesar 0,086, yang menunjukkan bahwa variabel religiusitas tidak dapat memoderasi hubungan antara *personal cost* terhadap niat *whistleblowing*. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai p-value yang didapat sebesar 0,066 atau lebih besar dari 0,05, yang berarti variabel religiusitas tidak dapat memoderasi hubungan antara *personal cost* terhadap niat *whistleblowing*. Sehingga, hipotesis yang berbunyi religiusitas dapat memoderasi terhadap niat *whistleblowing* adalah tidak didukung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2022) yang menyatakan bahwa religiusitas tidak mampu memperkuat hubungan antara *personal cost* terhadap niat *whistleblowing*. Berdasarkan jawaban yang didapatkan oleh responden Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota dan Kabupaten Magelang mengenai indikator nilai keagamaan seseorang yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi tidak mendorong orang tersebut untuk melakukan *whistleblowing*. Pengetahuan mereka tentang agama dianggap sebagai landasan untuk mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan, tetapi bukan faktor-faktor eksternal seperti tekanan dan ancaman yang masih ada, yang dapat memengaruhi niat seseorang untuk membuat keputusan etis. Dengan demikian, pemahaman agama dianggap sebagai dasar dan pedoman dalam proses pengambilan keputusan yang tetap dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, seperti resiko pembalasan dendam atau bahkan mendapat tekanan dan ancaman.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan, maka semakin tinggi niat *whistleblowing*.

2. Variabel komitmen profesional berpengaruh positif signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen profesional, maka semakin tinggi niat *whistleblowing*.
3. Variabel *personal cost* berpengaruh positif signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Hal ini semakin tinggi *personal cost*, maka semakin tinggi niat *whistleblowing*.
4. Variabel intensitas moral tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Hal ini semakin tinggi intensitas moral, maka tidak memengaruhi niat *whistleblowing*.
5. Variabel *reward* tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Hal ini semakin tinggi *reward*, maka tidak memengaruhi niat *whistleblowing*.
6. Variabel religiusitas tidak mampu memoderasi hubungan antara komitmen profesional dengan niat *whistleblowing*.
7. Variabel religiusitas tidak mampu memoderasi hubungan antara *personal cost* dengan niat *whistleblowing*.

Saran untuk penelitian di masa mendatang adalah sebagai berikut:

1. Peneliti untuk melanjutkan studi serupa ini dan mempertimbangkan penambahan variabel serta eksplorasi lebih dalam secara kualitatif.
2. Sebaiknya kuesioner tidak disebar pada waktu sibuk atau pada waktu responden sibuk. Hal ini dilakukan agar tidak menghambat proses pengembalian kuesioner.
3. Peneliti berikutnya diharapkan dapat menerapkan *Theory of Planned Behavior* lebih dalam bukan sekedar niat *whistleblowing* saja, tetapi juga peneliti sampai pada perilaku *whistleblowing*.
4. Pertanyaan variabel *personal cost* hanya 2 item pertanyaan yang valid, diharapkan peneliti selanjutnya untuk memodifikasi item pertanyaan.

REFERENSI

- Aida, R., Helmy, H., & Setiawan, M. A. (2019). Faktor-faktor yang Memengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(4), 1633–1649. <http://jea.ppj.unp.ac.id/index.php/jea/issue/view/14>
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Ayem, S., & Rumdoni. (2021). Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi, Religiusitas, dan Gender terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 12, 150–162.
- Darjoko, F. J., & Nahartyo, E. (2017). Efek Tipe Kecurangan dan Anonimitas Terhadap Keputusan Investasi Auditor Internal atas Tuduhan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 14(2), 202–221. <https://doi.org/10.21002/jaki.2017.11>
- Dewi, N. K. A. R., & Dewi, I. G. A. A. P. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan Sensitivitas Etika terhadap Intensi Dalam Melakukan Whistleblowing: Studi Kasus pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi & Bisnis*, 4(1), 1–13. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/akuntansi>
- Dewi, N., Sujana, E., & Wiguna, I. G. (2020). The Effect of Identity Protection and Financial Reward on Whistleblowing Intention in Public Sector Organization: Experimental Study. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 158, 37–50.
- Dianingsih, D. H., & Pratolo, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Intensi Pegawai Negeri

- Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing: Studi Empiris pada Badan Pemeriksa Keuangan RI dan Pemerintah Kota serta Kabupaten di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(1). <https://doi.org/10.18196/rab.020120>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 (2nd ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glock, C., & Stark, R. (1970). *Religion and Society in Tension: a Publi. From The Research Program in the Sociology of Religion Survey Research Center, Univ. of Calif., Berkeley*. Chicago Rand McNally.
- Indonesia Corruption Watch. (2019). *Trend Penindakan Kasus Korupsi Tahun 2019*. https://antikorupsi.org/sites/default/files/dokumen/200215-tren_penindakan_kasus_korupsi_tahun_2019_final_2.pdf.
- Kashif, M., Zarkada, A., & Thuramy, R. (2017). The Moderating Effect of Religiosity on Ethical Behavioural Intentions: An Application of The Extended Theory of Planned Behaviour to Pakistani Bank Employees. *Personnel Review*, 46(2), 429–448. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2015-0256>
- Kurniawati, F., & Aris, M. A. (2022). Pengaruh Sikap, Kontrol Perilaku, dan Komitmen Profesional Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Kasus Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 525–527.
- Kurniawati, F. N. E. (2021). *Faktor-faktor yang Memengaruhi Niat Whistleblowing pada Karyawan Bank Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta*.
- Marliza, R. (2018). Pengaruh Personal Cost of Reporting, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh). *Jurnal Akuntansi*, 1–20.
- Miceli, M. P., & Near, J. (2017). The Relationships Among Beliefs, Organizational Position, and Whistleblowing Status: A Discriminant Analysis. *Academy of Management Journal*, 27(4), 23–41.
- Mulfag, F. C. P., & Serly, V. (2019). Pengaruh Faktor Individul dan Situational terhadap Niat Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(2), 694–709. <http://jea.ppj.unp.ac.id/index.php/jea/issue/view/6>
- Nalita, F., & Adnan, A. (2022). Pengaruh Komitmen Anggaran dan Intensitas Moral Terhadap Kecenderungan Menjadi Whistleblower dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Pemoderasi (Studi pada Pemerintahan Kabupaten Aceh Jaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 7(2), 229–242. <https://doi.org/10.24815/jimeka.v7i2.20562>
- Primasari, R. A., & Fidiana, F. (2020). Whistleblowing Berdasarkan Intensitas Moral, Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 4(1), 2579–9975. <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jka>
- 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. <https://doi.org/10.18196/rabin.v6i2.15450>

- Rahmawati, H. (2022). Faktor Penentu Tindakan Whistleblowing Aparatur Sipil Negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. *Thesis*, 23–45.
- Saputra, V., Eliza, A., & Martika Sari, Y. (2021). Pengaruh Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan dan Intensitas Moral Terhadap Intensi Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris Pada PT Bank Syariah Indonesia Area Lampung Dan KC Bandar Lampung Kedaton). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 02(02).
<http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/al-mal>
- Satrya, I. F., Helmy, H., & Taqwa, S. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi terhadap Niat Whistleblowing dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(4), 1863–1880.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46.
<https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Suh, J. B., & Shim, H. S. (2020). The Effect of Ethical Corporate Culture on Anti-Fraud Strategies in South Korean Financial Companies: Mediation of Whistleblowing and a Sectoral Comparison Approach in Depository Institutions. *International Journal of Law, Crime, and Justice*, 60, 1–9.
- Susanto, E. (2020). *Begini Modus Oknum PNS Pemkab Magelang Jual 100-an Kendaraan Dinas*. Detik New.
<https://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-4946349/begini-modus-oknum-pns-pemkab-magelang-jual-100-an-kendaraan-dinas/2>
- Syadiah, E. S. N., Oktaroza, M. L., & Sukarmanto, E. (2020). Pengaruh Profesionalisme Auditor dan Intensitas Moral terhadap Whistleblowing. *Prosiding Akuntansi*, 261–270.
- Valentine, S., & Godkin, L. (2019). Moral Intensity, Ethical Decision Making, and Whistleblowing Intention. *Journal of Business Research*, 98, 277–288.
- Widyadhana, I. R., & Puspita, A. F. (2021). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Niat Whistleblowing (Studi pada Pegawai Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1–26.
- Winchester, D. (2008). Embodying the Faith: Religious Practice and The Making of a Muslim Moral Habitus. *Social Force*, 86(4), 1753–1780.