

## PENGARUH KOMPETENSI, RELIGIUSITAS, DAN *ETHICAL CLIMATE* TERHADAP *WHISTLEBLOWING* (STUDI PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN PROVINSI JAWA TIMUR)

Chandrika Indah Fuadiani

*fuadianichandrika@gmail.com*

Wahidahwati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to examine and prove the influence between variables with 3 (three) hypotheses. The first hypothesis is the competence has a positive effect on whistleblowing, the second hypothesis religiosity has a positive effect on whistleblowing and the third hypothesis of ethical climate has a positive effect on whistleblowing. Moreover, the research was quantity. The population in this study is auditors who work at the Audit Board of East Java Provincial Representative. The sampling technique used is a purposive sampling based on judgment. In line with that, there were 100 auditors as a sample. and the data processed as many as 58 respondents. Furthermore, the data analysis technique used a Structural Equation Model (SEM) with Partial Least Square (PLS). The result concluded that competence did not have a significant effect on the intention to whistleblowing with p values of 0,378. On the other hand, religiosity had asignificant effect on the intention of whistleblowing with p values of 0,001, and ethical climate had asignificant effect on the intention of whistleblowing with p values of 0,004.*

*Keywords: competence, religiosity, ethical climate, whistleblowing*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan membuktikan pengaruh antar variabel dengan 3 (tiga) hipotesis. Hipotesis pertama yakni kompetensi berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*, Hipotesis kedua religiusitas berpengaruh positif terhadap *whistleblowing* dan hipotesis ketiga *ethical climate* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pemeriksa yang bekerja di Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Jawa Timur. Teknik sampling yang digunakan adalah metode *purposive sampling* dengan berdasarkan pertimbangan (*judgement*). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 pemeriksa dan data yang diolah sebanyak 58 responden. Hasil kuesioner diolah dengan *Structural Equation Model* (SEM) dengan model analisis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* dengan p values sebesar 0,378, namun Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* dengan p values sebesar 0,001 dan *ethical climate* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* dengan p values sebesar 0,004.

*Kata Kunci: kompetensi, religiusitas, ethical climate, whistleblowing*

### PENDAHULUAN

Dalam menyelenggarakan tata kelola pemerintahan yang efektif perlu menerapkan kebijakan negara yang demokratis pada era globalisasi. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi birokrasi yaitu pembangunan Zona Integritas. Zona Integritas menuntut agar semua instansi pemerintah bisa menerapkan Wilayah yang Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi yang Bersih serta Melayani (Pramudyastuti, 2021). *Indonesia Corruption Watch* (2018) melaporkan bahwa kasus korupsi dan kecurangan mayoritas terjadi pada sektor pemerintahan. Pernyataan tersebut sejalan dengan laporan akhir Skor Indeks Persepsi Korupsi (IPK) Indonesia merosot empat

poin, dari 38 pada tahun 2021 menjadi 34 di tahun 2022. Hasil ini juga membuat peringkat Indonesia turun dari posisi 96 menjadi 110 (TEMPO.CO, 2022).

Upaya untuk menolak segala bentuk kecurangan membutuhkan pihak atau individu yang memiliki keberanian untuk memberitahukan kepada publik atau kepada pejabat yang berkuasa atas dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal atau kesalahan yang terjadi di departemen pemerintahan, organisasi publik, organisasi swasta, atau pada suatu perusahaan, pihak atau individu yang dimaksud disebut dengan *whistleblower* (Susmanschi, 2012). Salah satu kasus yang dibongkar oleh *whistleblower* dalam kasus korupsi Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa Citemu, Kecamatan Mundu, Cirebon, Tahun Anggaran 2018-2020 yang menyeret Kepala Desa supriyadi. Setelah membantu pihak kepolisian dalam penyidikan kasus tersebut selama hampir dua tahun, Nurhayati dalam hal ini sebagai *whistleblower* juga ditetapkan sebagai tersangka pada akhir 2021. Sedangkan kasus korupsi dengan tersangka Supriyadi yang dilaporkannya pun belum memasuki persidangan. Pada akhirnya kasus ini dihentikan setelah Kejaksaan Negeri Kabupaten Cirebon mengeluarkan Surat Ketetapan Penghentian Penuntutan pada awal Maret 2022 (Issha, 2022).

Pemahaman terhadap efektifitas *whistleblowing* tersebut kemudian memicu beragam organisasi untuk mulai proaktif mendeteksi kecurangan dengan mengimplementasikan *hotline whistleblowing system* melalui berbagai sarana komunikasi seperti melalui pengaduan telepon atau jaringan internet. Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008) menyatakan bahwa *Whistleblowing system* akan mendorong partisipasi pegawai suatu entitas untuk lebih berani bertindak dalam rangka pencegahan terjadinya kecurangan dan korupsi dengan melaporkannya ke pihak yang dapat menanganinya.

Upaya perilaku *whistleblowing* suatu organisasi untuk mengatasi tindakan kecurangan yang terjadi didukung dengan beberapa faktor antara lain kompetensi, religiusitas dan *ethical climate*. Kompetensi memberikan pengaruh pada penerapan *whistleblowing* dimana melibatkan berbagai hal yang berkaitan dengan pengelolaan, pendayagunaan yang dihubungkan dengan penilaian *whistleblowing* bagi individu sebagai anggota organisasi. Peran religiusitas mempengaruhi *whistleblowing* dimana memberikan pemahaman yang baik bagi penganut mengenai hal baik tersebut wajib dilakukan individu untuk mencapai kebaikan maupun pahala bagi diri sendiri dan hal buruk yang tidak boleh dilakukan individu, sebab hal itu dapat merusak moral serta kepribadian dan nurani kebaikan dalam diri manusia. *Selain itu ethical climate* merupakan salah satu faktor dalam mempengaruhi niat pelaporan sebab anggota organisasi dengan karakteristik egois rendah dan etika tinggi cenderung menyetujui penerapan *whistleblowing system*.

Hal terpenting dalam penerapan sistem *whistleblowing* adalah apakah karyawan yang mengetahui terjadinya kecurangan mau melaporkan atau tidak. Kondisi tersebut menjadi dilema etis bagi *whistleblower* ketika berasal dari internal organisasi. Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pemeriksa pengelolaan keuangan negara. BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur memiliki visi menjadi Lembaga pemeriksa terpercaya yang berperan aktif dalam mewujudkan tata kelola keuangan negara yang berkualitas dan bermanfaat untuk mencapai tujuan negara, Dalam mewujudkan visinya, BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur menetapkan 3 (tiga) misi antara lain : (1) Memeriksa tata kelola dan tanggung jawab keuangan negara untuk memberikan rekomendasi, pendapat, dan pertimbangan; (2) Mendorong pencegahan korupsi dan percepatan penyelesaian ganti kerugian negara; (3) Melaksanakan tata kelola organisasi yang transparan dan berkesinambungan agar menjadi teladan bagi institusi lainnya (*Annual Report BPK JATIM, 2022*). Dengan adanya visi dan misi tersebut para staff maupun pemeriksa dan jajaran lainnya diharapkan mampu melaporkan adanya tindakan kecurangan yang bisa mempengaruhi pemeriksaan pengelolaan keuangan di berbagai lembaga dan kementerian salah satunya dengan memanfaatkan *whistleblowing system* yang tersedia.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dalam penelitian ini permasalahan yang ada dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap *whistleblowing* ?; (2) Apakah religiusitas berpengaruh terhadap *whistleblowing*?; (3) Apakah *ethical climate* berpengaruh terhadap *whistleblowing* ?.

## TINJAUAN TEORITIS

### Teori Perilaku Terencana (*Theory Of Planned Behavior*)

Niat individu untuk melakukan perilaku yang melanggar aturan dipengaruhi oleh kepercayaan mengenai suatu perilaku, evaluasi terhadap hasil perilaku, norma subyektif, kepercayaan normatif dan motivasi untuk patuh. Lingkungan sosial dapat memberikan tekanan dan pengaruh terhadap perilaku seseorang, jika orang-orang di lingkungannya dapat menerima apa yang dilakukan seorang individu, maka akan mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu atau sering disebut dengan norma subjektif (Badrulhuda *et al*, 2020). Kaitan *Theory of Planned Behavior* dengan penelitian ini adalah kecenderungan seseorang dalam berperilaku dalam hal ini yakni *whistleblowing* disebabkan oleh tiga penentu dasar yakni pribadi seseorang secara alami dimana hal ini berkaitan dengan sikap seseorang atas dasar kompetensi yang baik pada diri seseorang dalam berperilaku. Kemudian Pengendalian sikap dalam hal ini terkait dengan religiusitas karena mengevaluasi berbagai hal positif dan negatif individu dengan prinsip keyakinan setiap individu. Faktor berikutnya refleksi dari pengaruh lingkungan sosial terkait faktor lingkungan sosial ini salah satunya yakni *ethical climate* dimana menggambarkan iklim etis dari sebuah organisasi.

### Teori Pertukaran Sosial (*Sosial Exchange Theory*)

Pendekatan pertukaran sosial dalam penelitian ini memberikan keyakinan terhadap karyawan tentang bagaimana mereka diperlakukan oleh organisasinya dan bagaimana organisasi berkomitmen kepada mereka (Eisenberger *et al.*, 1986). Dengan demikian, jika karyawan percaya bahwa organisasi berkomitmen kepadanya maka karyawan juga akan berkomitmen kepada organisasi.

### *Whistleblowing*

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) di dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran *whistleblowing* adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut.

### Kompetensi

Menurut Wibowo (2007) kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir. Terdapat 3 (tiga) karakteristik kompetensi antara lain Pengetahuan, Sikap dan Perilaku, serta Keterampilan (*Skill*). Menurut Wibowo (2007) tipe kompetensi berhubungan dengan aspek perilaku manusia dan kemampuan.

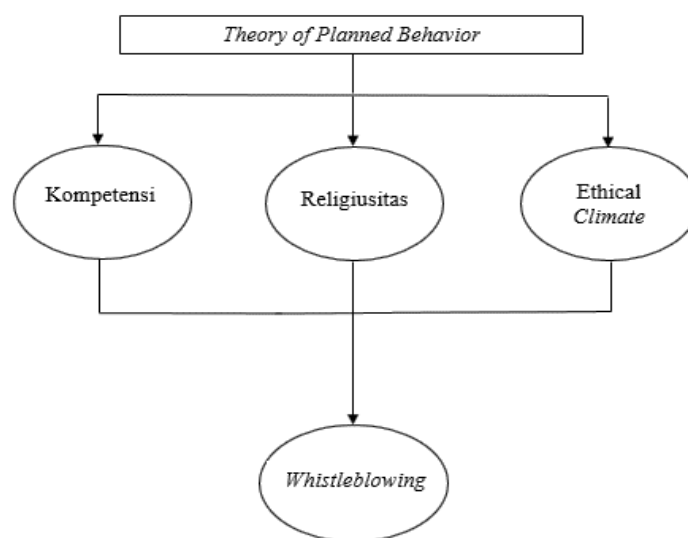
### Religiusitas

Religiusitas menggambarkan keadaan dimana individu berperilaku sesuai kadar ketaatan agama yang dianut. Glock (dalam Ancok dan Suroso, 2005) secara terperinci menyebutkan 5 (lima) dimensi religiusitas, antara lain : Dimensi ideologis (*ideological dimention*), Dimensi intelektual (*intellectual dimention*), Dimensi ritualitas (*ritualistic dimention*), Dimensi pengalaman (*experiential dimention*), dan Dimensi konsekuensi (*consequential dimention*).

### *Ethical Climate*

Herlina (2017) menyatakan bahwa etika merupakan keyakinan mengenai tindakan benar dan salah atau tindakan baik dan buruk, moral menentukan perilaku tertentu dianggap etis atau tidak etis. Perilaku etis sesuai dengan norma sosial yang diterima secara umum, berhubungan dengan tindakan-tindakan yang bermanfaat, serta pejabat menunjukkan bagaimana berperilaku sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Kompetensi terhadap *Whistleblowing*

Dari sudut pandang teori perilaku terencana terdapat pengendalian sikap sebagai sebuah bentuk kompetensi individu dalam menentukan perilaku yang dikehendaki dapat mempengaruhi *whistleblowing*. Hal ini menggambarkan bahwa kompetensi seseorang dapat membentuk persepsi yang berdampak pada pengambilan keputusan dalam berperilaku. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Gregor dan Martin (2013), Febianti, *et al* (2020) dan Benedicto (2020) yang menunjukkan bahwa kompetensi moral berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Adapun penelitian Ugaddan dan Park (2019), Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai mampu memberikan dampak pada peningkatan mekanisme *whistleblowing* dalam memberikan keterangan atau melaporkan adanya tindakan kecurangan dalam laporan keuangan atau masalah keuangan lainnya. Kompetensi pegawai dalam lingkup manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kemampuan dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan pada berbagai hal yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, pemberian motivasi, pengintegrasian, pemeliharaan serta pemutusan kerja sama yang dilakukan karyawan khususnya hal yang berkaitan dengan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Kompetensi berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*

#### Pengaruh Religiusitas terhadap *Whistleblowing*

Agama memiliki peran penting dalam kehidupan seseorang dengan membentuk keyakinan, pengetahuan, dan sikap mereka. Religiusitas merupakan salah satu hasil dari pendidikan etis yang dalam proses pembelajarannya diasumsikan secara logis untuk

meningkatkan perilaku moral. Berdasarkan penelitian terdahulu Albert Puni *et al.* (2016), Herlina (2017) dan Widyadhana dan Puspita (2021) menunjukkan dimensi intelektual religiusitas menginformasikan dan menghasilkan moralitas yang tinggi pada individu sehingga berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*. Penelitian Pulungan (2018) dan Jaelani (2020), menunjukkan bahwa religiusitas secara positif dan signifikan mempengaruhi intensi individu mengungkapkan terjadinya *fraud*. Penelitian Sikstin (2014), hasil analisis data menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*. Dan yang terakhir penelitian Gokce (2015) Religiusitas memengaruhi preferensi guru untuk pelaporan internal secara positif. Berdasarkan beberapa penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Religiusitas berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*

### **Pengaruh *Ethical Climate* terhadap *Whistleblowing***

*Ethical climate* mendiskripsikan nilai-nilai dalam organisasi dan bagaimana para karyawan bertanggung jawab atas perilaku etis atau tidak etis dalam organisasi tersebut. Hasil penelitian terdahulu Intan *et al.* (2015), Banimahd dan Golmohamadi (2017) menjelaskan bahwa *ethical climate* berpengaruh positif dalam pengambilan keputusan etis mengenai penerapan *whistleblowing*. Selanjutnya penelitian Hayati (2017), Wahyu dan Mahmudah (2018) dan Reshie (2020), diperoleh hasil *Ethical Climate-Principle*, berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian Wulansari dan Indah (2019) dari hasil analisis inner model menunjukkan bahwa komitmen organisasi, *Ethical-Climat Egoism*, dan tingkat kesalahan berpengaruh positif terhadap intensitas penerapan *whistleblowing system*. Penelitian Zhou *et al.* (2018), menunjukkan bahwa *ethical climate* yang dirasakan memiliki efek positif pada niat *whistle-blowing* internal karyawan, yang dimediasi oleh identifikasi organisasi dan identitas moral. Hal ini mampu menjelaskan bahwa *ethical climate* yang tinggi dan baik dalam sebuah organisasi mampu mendorong anggota organisasi lain untuk cenderung mendukung penerapan *whistleblowing*. Berdasarkan beberapa penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: *Ethical climate* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, Menurut Sugiyono (2015) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka hasil jawaban survei yang disebarkan ke sampel penelitian dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik. Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka penelitian ini diklasifikasikan ke dalam penelitian eksplanatori dan deskriptif. Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan. Sedangkan penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya (Arikunto, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah pemeriksa Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling yang digunakan adalah pemilihan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan berdasarkan pertimbangan (*judgement*) yaitu pemilihan sampel yang didasarkan pada tujuan dan masalah penelitian (Sugiyono, 2020:94). Dalam penelitian ini sampel diambil dari pegawai baik di unit kerja utama (pemeriksa) maupun di unit kerja penunjang dan pendukung.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dari sumber primer, menurut Sugiyono (2012) data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul data, sehingga diperoleh data yang relevan, dapat dipercaya, objektif, dan dapat dijadikan landasan dalam proses analisis. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal likert. Menurut Sugiyono (2012), skala likert mempunyai lima kategori, dari sangat tidak setuju (STS) sampai dengan sangat setuju (SS). Adapun skor yang diberikan pada setiap skala item adalah: Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1; Tidak setuju (TS) diberi skor 2; Netral diberi (N) skor 3; Setuju (S) diberi skor 4; Sangat setuju (SS) diberi skor 5.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen, variabel dependen dan variabel moderator. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompetensi, Religiusitas dan *Ethical Climate*. Sedangkan untuk variabel dependen penelitian adalah niat melakukan *whistleblowing*.

#### **Variabel Dependen (Niat Melakukan Whistleblowing)**

*Whistleblowing* menggambarkan tindakan untuk membocorkan kecurangan baik yang dilakukan oleh perusahaan atau atasannya kepada pihak berwenang atau terkait (Brandon, 2013). Dimensi atau indikator untuk variabel *whistleblowing* menurut Ahmad (2011) yakni (1) Anonimitas, (2) Independensi, (3) Akses yang mudah, (4) Tindak lanjut. Hal ini akan menunjukkan manfaat dari tindakan tersebut dan dapat mendorong untuk lebih aktif lagi melaporkan tindakan pelanggaran.

#### **Variabel Independen**

##### **Kompetensi**

Herlina (2017) menyatakan bahwa, kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung dimana terdapat tiga dimensi karakteristik kompetensi, antara lain (1) Pengetahuan; (2) Sikap dan Perilaku; (3) Keterampilan (*Skill*).

##### **Religiusitas**

Pemahaman mengenai konsep religiusitas dapat meningkatkan pengaruh berbagai pihak untuk secara sadar melakukan *whistleblowing* (Pamungkas, 2014). Religiusitas seseorang dapat diukur melalui komitmen religi atau agama yang dimilikinya. Adapun dimensi keberagamaan menurut Stark dan Glock (1968), yaitu *ideological*, *ritualistic*, *intellectual*, *experiential* dan *consequential*.

##### **Ethical Climate**

Etika merupakan keyakinan mengenai tindakan benar dan salah atau tindakan baik dan buruk (Ebert dan Griffin, 2006). Terdapat tiga dimensi *ethical climate* menurut Intan *et al.* (2016) antara lain (1) Egoisme; (2) Kebajikan; (3) Prinsip.

### **Teknik analisis data**

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software WarpPLS versi 6.0. PLS (*Partial Least Square*) yang merupakan analisis persamaan struktural atau *Structural Equation Model* (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus model struktural.

### **Pengukuran Outer Model**

Penelitian ini hanya menggunakan indikator yang bersifat reflektif. Indikator reflektif didasarkan pada faktor loading. Faktor loading > 0,70 sangat direkomendasikan, namun demikian nilai faktor loading 0,50-0,60 dianggap cukup (Solimun, 2010: 177). Uji validitas

digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas dapat mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2013:52). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur konsistensi responden dalam menjawab setiap item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Convergent validity dari measurement model dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor variabelnya. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. Dalam penelitian ini digunakan nilai outer loading sebesar 0,70.

### **Pengukuran Inner Model**

Pengukuran *inner model* dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh hubungan antar variabel, serta tingkat pengaruh hubungan keseluruhan variabel dalam sistem yang dibangun. Pengukuran inner model untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian digunakan nilai *adjusted R<sup>2</sup>*. Berdasarkan *adjusted R<sup>2</sup>* suatu model dapat diklasifikasikan sebagai kuat ( $\leq 0,70$ ), menengah ( $\leq 0,45$ ), dan lemah ( $\leq 0,25$ ). Sedangkan hubungan antar variabel dalam sistem yang dibangun pada penelitian dihitung dengan menggunakan nilai *predictive relevance (Q<sup>2</sup>)* yang bertujuan untuk menilai validitas prediktif pada variabel independen. Validitas prediktif dari suatu variabel independen dikatakan baik apabila memiliki (*Q<sup>2</sup>*) yang lebih besar dari 0 (nol).

### **Uji Model Fit**

Penelitian ini menggunakan empat ukuran fit model antara lain *Average Path Coefficient (APC)*, *Average R-Squared (ARS)*, *Average Adjusted R-Squared (AARS)*, dan *average block variance inflation factor (AVIF)*. APC, ARS, AARS digunakan untuk mengukur rata-rata nilai koefisien jalur, R-squared, dan adjusted R-squared yang dihasilkan dalam model. Ketiga ukuran model fit tersebut diukur berdasarkan P-value yang harus  $\leq 0,05$ . Sementara AVIF digunakan untuk menguji masalah *collinearity* di dalam model PLS dan nilai yang direkomendasikan ialah  $\leq 3,3$  (Ghozali dan Latan, 2014:101-102). Namun nilai  $\leq 5$  masi dapat diterima (Ghozali dan Latan, 2014:95).

### **Uji Hipotesis**

Perancangan uji hipotesis yang dibuat merupakan perancangan uji hipotesis yang disajikan berdasarkan tujuan penelitian yaitu uji hipotesis statistik untuk menilai pengaruh variabel independen secara terpisah. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% sehingga tingkat presisi atau batas keakuratan sebesar  $<0,05$  ( $\alpha$ ) = 5%. Sehingga:

- a. Jika nilai p value  $> \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Jika nilai p value  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Hasil Penelitian**

Responden dalam penelitian ini adalah pemeriksa BPK tingkat provinsi yang bekerja di Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Jawa Timur. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui *link google form* dari tanggal 6 Agustus 2023 hingga 20 Oktober 2023. Kuesioner yang diisi serta valid untuk diolah yakni sebanyak 58 responden. Data hasil penyebaran kuesioner diolah menggunakan metode *structural equation model (SEM)* melalui *software WarpPLS* versi 6.0.

### **Analisis Statistik Deskriptif dan Tanggapan Responden**

Untuk melihat tanggapan atas masing masing indikator variabel dapat dilihat dari frekuensi masing masing indikator dan rata-rata pada tabel 1 berikut ini :

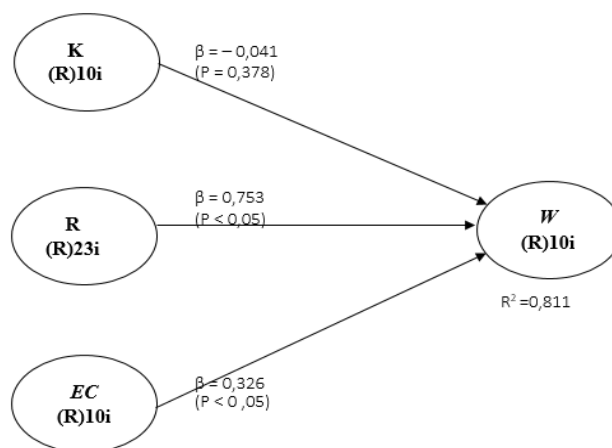
Tabel 1  
Descriptives Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	58	2.60	5.00	4.3690	.50790
Religiusitas	58	3.00	5.00	4.4512	.53440
Ethical Climate	58	3.00	5.00	4.4121	.44803
Whistleblowing	58	2.40	5.00	4.4034	.54579
Valid N (listwise)	58				

Sumber : Tanggapan Responden (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dideskripsikan bahwa pada variabel kompetensi rata-rata jawaban diperoleh sebesar 4,3690. Pada variabel religiusitas rata-rata jawaban diperoleh sebesar 4,4512. Pada variabel *ethical climate* memperoleh rata-rata jawaban sebesar 4,4121. Pada variabel *whistleblowing* memperoleh rata-rata jawaban sebesar 4,4034.

Estimasi Pengukuran *Outer Model*



Gambar 2  
Hasil literasi *Outer Loading factor*  
Sumber : Data Olahan (2023)

Dari hasil *outer loading factor* diatas maka dapat dibuat tabel nilai *outer loading factor* untuk hasil literasi. Tabel berikut menggambarkan nilai reflektif dari indikator untuk masing-masing variabel.

Tabel 2  
Hasil Estimasi *Outer Loading Factor* literasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>	Kesimpulan	
Kompetensi	Pengetahuan	KP1	0,776	Signifikan	
		KP2	0,749	Signifikan	
		KP3	0,732	Signifikan	
		KK4	0,824	Signifikan	
	Keterampilan	KK5	0,687	Signifikan	
		KK6	0,725	Signifikan	
		KK7	0,797	Signifikan	
		KS8	0,738	Signifikan	
		Sikap dan Perilaku	KS9	0,824	Signifikan
			KS10	0,676	Signifikan
Religiusitas	Ideologis	RI1	0,936	Signifikan	
		RI2	0,913	Signifikan	
		RI3	0,886	Signifikan	
		RI4	0,943	Signifikan	
		RI5	0,930	Signifikan	



Variabel	Dimensi	Indikator	Nilai Outer Loading	Kesimpulan
Ethical Climate	Ritual	RR6	0,661	Signifikan
		RR7	0,647	Signifikan
		RR8	0,794	Signifikan
		RE9	0,792	Signifikan
	Eksperiensial	RE10	0,913	Signifikan
		RE11	0,906	Signifikan
		RE12	0,861	Signifikan
		RE13	0,847	Signifikan
		RE14	0,737	Signifikan
		RP15	0,910	Signifikan
	Pengetahuan	RP16	0,661	Signifikan
		RP17	0,624	Signifikan
		RP18	0,739	Signifikan
		RK19	0,800	Signifikan
	Konsekuensial	RK20	0,638	Signifikan
		RK21	0,720	Signifikan
		RK22	0,851	Signifikan
		RK23	0,811	Signifikan
	Egoisme	ECE1	0,769	Signifikan
		ECE2	0,824	Signifikan
ECE3		0,799	Signifikan	
Kebijakan	ECK4	0,763	Signifikan	
	ECK5	0,700	Signifikan	
	ECK6	0,740	Signifikan	
	ECK7	0,700	Signifikan	
	ECP8	0,784	Signifikan	
Prinsip	ECP9	0,794	Signifikan	
	ECP10	0,686	Signifikan	
Anomitas	WA1	0,847	Signifikan	
	WA2	0,820	Signifikan	
Whistleblowing	Independensi	WI3	0,850	Signifikan
		WI4	0,839	Signifikan
		WI5	0,863	Signifikan
	Akses yang Mudah	WAM6	0,864	Signifikan
		WAM7	0,781	Signifikan
Tindak Lanjut	WAM8	0,837	Signifikan	
	WT9	0,682	Signifikan	
	WT10	0,644	Signifikan	

Sumber : Data Olahan (2023)

Dari hasil tabel 2 diatas, seluruh proksi memiliki nilai *outer loading factor* lebih besar dari 0,5 dari hasil iterasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan proksi telah layak dijadikan sebagai indikator yang dapat merefleksikan variabel dari masing-masing yang terkait.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 3  
Hasil Pengukuran AVE

Variabel	AVE
Kompetensi	0,569
Religiusitas	0,659
<i>Ethical Climate</i>	0,573
<i>Whistleblowing</i>	0,650

Sumber : Data olahan (2023)

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa variabel kompetensi, religiusitas, *ethical climate*, *whistleblowing* memperoleh hasil *discriminant validity* lebih besar dari 0,5 sehingga seluruh variabel tersebut valid dapat memberikan keyakinan.

**Tabel 4**  
**Hasil Pengukuran Reliabilitas**

Variabel	Composite Reability
Kompetensi	0,929
Religiusitas	0,978
Ethical Climate	0,931
Whistleblowing	0,948

Sumber : Data Olahan (2023)

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil koefisien regresi lebih besar dari 0,7 sehingga lulus uji reliabilitas.

### Estimasi Pengukuran Inner Model

**Tabel 5**  
**Niali R-square Adjusted (Adjusted R<sup>2</sup>)**

Variabel Endogen	Nilai R-square Adjusted (Adjusted R <sup>2</sup> )	Nilai Q-square(Q <sup>2</sup> )
Whistleblowing	0,785	0,786

Sumber : Data Olahan (2023)

Dari tabel 5, dapat dilihat bahwa whistleblowing mempunyai nilai *R-square Adjusted (Adjusted R<sup>2</sup>)* sebesar 0,785 (78,5%). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, religiusitas dan *ethical climate* sebesar 78,5% dengan demikian model tergolong kuat. Sementara sisanya dapat diprediksi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Untuk melihat hubungan keseluruhan variabel dalam sistem yang dibangun dalam penelitian ini maka diperoleh nilai *Q<sup>2</sup> adjusted* suatu model dapat diklasifikasikan sebagai tinggi karena *Q<sup>2</sup>* terletak pada rentan  $Q^2 \geq 0,7$ .

### Uji Model Fit

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Model Fit**

APC	0,247 ; P=0.011
ARS	0,811 ; P<0.001
AARS	0,785 ; P<0.001
AVIF	5,172

Sumber : Data olahan (2023)

Tabel 6 di atas, menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini dinyatakan fit. Hasil APC, ARS, dan AARS mempunyai *p-value* kurang dari 0,05. Sementara nilai AVIF  $\leq 5$  menunjukkan bahwa tidak ada masalah multicollinearity antara indikator dan variabel yang digunakan.

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Hipotesis**

	Hubungan antar Variabel	Original Sample	P Values
H1	Kompetensi $\rightarrow$ Whistleblowing	-0,041	0,378
H2	Religiusitas $\rightarrow$ Whistleblowing	0,753	0,001
H3	Ethical Climate $\rightarrow$ Whistleblowing	0,326	0,004

Sumber : Data olahan (2023)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh keterangan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis pertama menunjukkan hasil dari pengolahan data diketahui bahwa nilai estimasi koefisien regresi (*Original Sample*) sebesar -0,041 (negatif) dan nilai *p values* yaitu 0,378 dimana  $> 0,05$ . Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *whistleblowing*. Sehingga H<sub>1</sub> pada penelitian ini ditolak.

Hipotesis kedua diketahui bahwa nilai estimasi koefisien regresi (*Original Sample*) sebesar 0,753 (positif) dan nilai *p values* 0,001 dimana  $< 0,05$ . Hasil positif pada nilai *path coefficient* tersebut menunjukkan hubungan yang searah antara religiusitas dengan *whistleblowing*. Sehingga  $H_2$  diterima karena pengaruh religiusitas dan *whistleblowing* positif dan signifikan.

Hipotesis ketiga menunjukkan nilai *Original Sample* sebesar 0,326 (positif) dan nilai *p values* 0,004 dimana  $< 0,05$ . Hasil positif pada nilai *path coefficient* tersebut menunjukkan hubungan yang searah antara *ethical climate* dengan *whistleblowing*. Sehingga  $H_3$  diterima karena pengaruh *ethical climate* dan *whistleblowing* positif dan signifikan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Whistleblowing**

Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak signifikan terhadap *whistleblowing*. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi seorang pemeriksa bukan salah satu faktor yang dapat mendorong perilaku melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil deskriptif menunjukkan kompetensi pemeriksa yang bekerja di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur tidak terlalu buruk sehingga dapat disimpulkan bahwa tinggi atau rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh pemeriksa tidak lantas menjadi faktor yang mempengaruhi individu terhadap *whistleblowing* dalam suatu instansi.

### **Pengaruh Religiusitas terhadap Whistleblowing**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing*. Dapat disimpulkan bahwa religiusitas merupakan salah satu faktor penting untuk mendorong perilaku *whistleblowing*. Pemeriksa percaya bahwa keberadaan Tuhan mendorong individu untuk bergantung pada Tuhan yang Maha Esa dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya serta yakin bahwa setiap masalah ada jalan keluar. Sehingga ketika pemeriksa menemukan kasus atau menyelesaikan suatu kasus pelanggaran, keyakinan tersebut mendorong pemeriksa untuk segera melakukan tindakan pencegahan salah satunya dengan menjadi *whistleblower*.

### **Pengaruh Ethical Climate terhadap Whistleblowing**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *ethical climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing*. Dapat disimpulkan bahwa *ethical climate* merupakan salah satu faktor penting untuk mendorong perilaku *whistleblowing*. Pemeriksa menyatakan tidak ada toleransi bagi perilaku tidak etis ketika menemukan indikasi yang menguntungkan secara pribadi maka akan diproses dengan tegas oleh instansi. Sikap taat dan patuh pada peraturan merupakan bagian dari budaya penting dalam institusi. Hal ini menumbuhkan kesadaran berpikir mengenai kesejahteraan yang berdampak positif dalam jangka panjang atau pada masa depan jika *whistleblowing* diterapkan sehingga kecurangan, kejahatan maupun tindakan kriminal pada sistem keuangan ilegal dapat terungkap dan diatasi.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Hasil uji dan analisis menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pemeriksa tidak mempengaruhi niatnya untuk melakukan *whistleblowing*. (2) Hasil uji dan analisis menunjukkan bahwa religiusitas pemeriksa berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* dan terbukti signifikan. (3) Hasil uji dan analisis menunjukkan bahwa *ethical climate* yang dimiliki oleh pemeriksa berpengaruh positif dan terbukti signifikan terhadap *whistleblowing*.

### Keterbatasan

Dalam menyusun penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami peneliti diantaranya : (1) Data primer yang diperoleh dari responden terbatas hanya pada daftar pernyataan dalam kuesioner penelitian serta dari Annual Report yang diberikan oleh Hubungan Masyarakat BPK Perwakilan Jawa Timur. (2) Data yang dikumpulkan belum maksimal karena kuesioner yang terisi hanya 58 atau sekitar 38,7% dari jumlah pemeriksa yang ada di BPK Perwakilan Jawa Timur.

### Saran

Saran yang perlu dipertimbangkan untuk peneliti selanjutnya, antara lain: Menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap *whistleblowing* selain variabel yang digunakan pada penelitian ini dan menambahkan metode pengumpulan data berupa hasil wawancara (*deep interview*) dengan beberapa pemeriksa atau *staff* yang menjadi responden penelitian sehingga diharapkan memperoleh hasil yang lebih akurat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Albert Puni, Collins B. Agyemang dan Emmanuel S. Asamoah, 2016. Religiosity, Job Status and Whistle-Blowing: Evidence from Micro-Finance Companies. *International Journal of Business and Social Research*, LAR Center Press, vol. 6(2), pages 38-47, February.
- Ancok dan Suroso. 2005. *Psikologi Islami: Solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Annual Report BPK JATIM. 2022. <https://bpkjatim.site/E-ProfileBPKJatim2022/>. Di akses tanggal 11 september 2023.
- Asiye Toker Gokce. 2015. Relating Teacher's Whistleblowing Tendency and Personal Features : Machiavellianism, Religiosity, and Utilitarianism. *Issues in Educational Research* 25(4).
- Badrulduda, Hadiyati, dan Yusup. 2020. Komitmen Profesional dan Sensitivitas Etis dalam Intensi melakukan Whistleblowing. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 4(4): 481-502.
- Banimahd B, Golmohamadi A. 2017. Investigating the Relationship between Ethical Climate and Whistleblowing through Optional Reporting Model in Iran's Audit Profession. *Journal title 2017*; 2 (3) :61-86.
- Benedicto, D. 2020. Pengaruh Kompetensi Moral dan Sifat Machiavellian terhadap Intensi Whistleblowing (Studi Kasus pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Sanata Dharma). <https://123dok.com/document/z3l1j1ez-pengaruh-kompetensi-machiavellian-whistleblowing-mahasiswa-program-akuntansi-universitas.html>. Di akses tanggal 21 Oktober 2022.
- Eisenberger, R., R. Huntington, S. Hutchinson, dan D. Sowa. 1986. Perceived Organizational Support. *Journal Of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Ebert dan Griffin. 2006. *Bisnis*. Erlangga. Jakarta
- Febrilia Sikstin. 2014. Pengaruh Komitmen Profesional Auditor, Religiusitas dan Reward terhadap Whistleblowing Intention. *Thesis*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. <https://etd.umy.ac.id/id/eprint/15785/>. Di akses tanggal 21 Oktober 2022.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- dan Hengky Latan. 2014. *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS3.0 edisi kedua*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hayati, Nur. 2017. Pengaruh Sikap terhadap Whistle-Blower, Komitmen Organisasi, Ethical Climate - Principle, dan Self Efficacy terhadap Niat untuk Melakukan Whistleblowing. *Artikel Ilmiah STIE Perbanas Surabaya*.
- Herlina, Silfia. 2017. Pengaruh Kompetensi, Religiusitas, dan Ethical Climate terhadap Whistleblowing (Studi Empiris pada Inspektorat Perwakilan Provinsi Jawa Timur). *Skripsi*. Universitas Airlangga Surabaya.

- Indeks Persepsi Korupsi (IPK). 2021. <https://Nasional.Tempo.Co/Read/1553924/Indeks-Persepsi-Korupsi-Indonesia-2021-Peringkat-96-Dari-180-Negara>. Diakses 17 Oktober 2022.
- Indonesia Corruption Watch. (2018). *Annual Report 2018*. Indonesia Corruption Watch.
- Intan, Komala dan Catur. 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan Whistleblowing Internal. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 17(2).
- Issha Hrruma. 2022. Apa Itu Whistleblower dan Contoh Kasusnya. <https://nasional.kompas.com/read/2022/08/15/01000021/apa-itu-whistleblower-dan-contoh-kasusnya>. Kompas.com. Diakses 15 Oktober 2022.
- Jason Mac Gregor dan Martin. 2013. The Silent Samaritan Syndrome: Why the Whistle Remains Unblown. *Journal Business Ethics* 120: 149-164.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). 2008. *Collation. iv, 42 hlm.; 21 cm. Language. Indonesia. ISBN/ISSN*. Jakarta.
- Pamungkas. 2014. Hubungan Antara Faktor Pengetahuan, Sikap dan Kepercayaan Dengan Perilaku Ibu. *Thesis*. Undip. Semarang.
- Pramudyastuti, L., Rani, U., Nugraheni A., dan GSusilo. 2021. Pengaruh Penerapan Whistleblowing System terhadap Tindak Kecurangan dengan Independensi sebagai Moderator. *JIA (Jurnal Ilmiah Akuntansi)* 6(1), 115-135.
- Pulungan Andrey. 2018. Pengaruh Religiusitas dan Insentif Keuangan terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Pada Faith-Based Organization. *Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 70-83.
- Reshie, S. 2020. Pengaruh Ethical Climate, Personal Cost dan Pemberian Financial Reward terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor Cabang Pt. Pegadaian (Persero) Wilayah Area Padang. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi: 2(3)*.
- Restiana F., Pupung P., dan N Hernawati. 2020. Pengaruh Kompetensi Moral dan Pemberian Reward terhadap Intensi Whistleblowing. *Kajian Akuntansi Universitas Islam Bandung* 21(1).
- Stark dan Glock. 1968. *American Piety: The Nature Of Religious Commitment*. University Of California Press. Barkeley.
- Sugiyono. 2012. *Statistik Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- . 2015. *Statistik Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Susmanschi, Georgiana. 2012. Internal Audit And Whistle-Blowing. *Economics, Management, And Financial Markets*. 7 (4): 415-42.
- Solimun. 2010. *Analisis Multivariat Pemodelan Struktural Metode PLS*. Citra. Malang.
- TEMPO.CO. 2023. Skor Indeks Persepsi Korupsi Indonesia Jeblok, Apa Saja Indikator IPK Ini?. <https://nasional.tempo.co/read/1687531/skor-indeks-persepsi-korupsi-indonesia-jeblok-apa-saja-indikator-ipk-ini>. Di akses tanggal 21 oktober 2022.
- Ugaddan and Park. 2019. Do Trustful Leadership, Organizational Justice, and Motivation Influence Whistle-Blowing Intention? Evidence From Federal Employees. *Public Personnel Management* 2019, 48(1) 56-81.
- Wahyu, S., Mahmudah, H. 2018. Pengaruh Komitmen Profesi, Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi dan Ethical Climate Principle terhadap Niat Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 15(2), 165-176.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widyadhana, R. I., Puspita, F.A. 2021. Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Pegawai melalui Niat Whistleblowing (Studi Pada Pegawai Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan). *Jurnal ilmiah FEB: 9(2)*.
- Zhou, L., Liu, Y., Chen, Z. and Zhao, S. 2018. Psychological Mechanisms Linking Ethical Climate to Employee Whistle-Blowing Intention. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 33 No. 2, pp. 196-213. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2017-0292>. Di akses tanggal 21 oktober 2022.