

**PENGARUH *ETHICAL CLIMATE PRINCIPLE*, TINGKAT KESERIOUSAN
PELANGGARAN, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP NIAT
UNTUK MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* DI BADAN
PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD)
KABUPATEN KLATEN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Akuntansi Syariah**



Oleh:

**RITA APRILLIA
NIM. 14.51.2.1.076**

**JURUSAN AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA
2018**

**PENGARUH *ETHICAL CLIMATE PRINCIPLE*, TINGKAT KESERiusAN
PELANGGARAN, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP NIAT
UNTUK MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* DI BADAN
PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD)
KABUPATEN KLATEN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi
Dalam Bidang Ilmu Akuntansi Syariah

Oleh:

RITA APRILLIA
NIM. 145121076

Surakarta, 30 Juli 2018

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi

Anim Rahmayati, M.Si
NIP. 19841008 20143 2 005

**PENGARUH *ETHICAL CLIMATE PRINCIPLE*, TINGKAT KESERiusAN
PELANGGARAN, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP NIAT
UNTUK MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* DI BADAN
PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD)
KABUPATEN KLATEN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi
Dalam Bidang Ilmu Akuntansi Syariah

Oleh:

RITA APRILLIA
NIM. 145121076

Surakarta, 30 Juli 2018

Disetujui dan disahkan oleh:
Biro Skripsi

Dita Andraeny, S.E, M.Si
NIP. 19880628 201403 2 005

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan dibawah ini:

NAMA : RITA APRILLIA
NIM : 145121076
JURUSAN : AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi dengan judul “PENGARUH *ETHICAL CLIMATE PRINCIPLE*, TINGKAT KESERiusAN PELANGGARAN, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP NIAT UNTUK MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD) KABUPATEN KLATEN”.

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalaamu`alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 30 Juli 2018

Rita Aprillia

NIM: 145121076

Anim Rahmayati, M.Si
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Rita Aprillia

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri
Surakarta
di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Rita Aprillia NIM: 145121076 yang berjudul:

PENGARUH *ETHICAL CLIMATE PRINCIPLE*, TINGKAT KESERiusAN PELANGGAAN, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP NIAT UNTUK MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* DI BADAN PENGELOLLAN KEUANGAN DAERAH (BPKD) KABUPATEN KLATEN.

Sudah dapat dimunaqosyahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun) dalam bidang ilmu Akuntansi Syari'ah.

Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera di munaqosyahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 30 Juli 2018
Dosen Pembimbing Skripsi

Anim Rahmayati, M.Si
NIP. 19841008 20143 2 005

PENGESAHAN

**PENGARUH *ETHICAL CLIMATE PRINCIPLE*, TINGKAT KESERiusAN
PELANGGARAN, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP NIAT
UNTUK MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*
DI BPKD KABUPATEN KLATEN**

Oleh:

RITA APRILLIA
NIM. 14.51.2.1.076

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
Pada hari Senin tanggal 20 Agustus 2018 / 16 Dzul- Hijjah 1439 H dan
dinyatakan telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji:

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)

1. Ade Setiawan, M.Ak
NIP. 19800712 201403 1 003

Penguji II

2. Dita Andra Eny, M.Si
NIP. 19880628 201403 2 005

Penguji III

3. Rina Hastuti, SE., MM
NIP. 19840403 201403 2 003

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Surakarta

Drs. H. Sri Walyoto, MM., Ph.D
NIP. 19561011 198303 1 002

MOTTO

“Bermimpilah setinggi mungkin, perbanyaklah target-target dalam hidupmu, dan bagaimana hasil akhirnya serahkan pada Allah SWT Saat takut tumbuhkanlah keberanian, saat berani tumbuhkanlah kehati-hatian”

(Mario).

“Barang siapa bertawakal kepada Allah maka Allah akan memberikan kecukupan padanya dan sesungguhnya Allah lah yang akan melaksanakan urusan (yang dikehendaki)-Nya” (QS. Ath-Thalaq: 3).

“Tidak ada kekayaan yang melebihi akal dan tidak ada kemelaratan yang melebihi kebodohan”

PERSEMBAHAN

- Untuk Bapak, Ibuk, dan Adek tercinta tercinta
- Seluruh keluarga besar dari Bapak dan Ibuk tersayang
- Kakak Tersayang Edi dan Risdiyanto yang sekarang juga sedang berjuang untuk menggapai cita-cita masing-masing.
- Semua keluarga Akuntansi B 2014 terkhusus Unik Asrifah, dan juga semua keluarga KAMABA, PMII SUKOHARJO.
- Almamater IAIN SURAKARTA

KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan (*Fraud*) Pada Sektor Pemerintahan (Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Pemerintahan Kabupaten Klaten)”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan studi jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. H. Mudofir, S.Ag., M.Pd., Rektor Institut Agama Islam negeri Surakarta.
2. Drs. H. Sri Walyoto, M.M., Ph.D., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Marita Kusuma Wardani, S.E., M.Si., Ak., CA., Ketua Jurusan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
4. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., Dosen pembimbing akademik Jurusan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan banyak bimbingan, arahan dan saran kepada penulis selama menempuh studi di IAIN Surakarta.

5. Anim Rahmayati, M.Si, Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak bimbingan, saran dan motivasi selama proses penyelesaian skripsi.
6. Dita Andraeny, M.Si, Biro Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Bapak dan Ibuku, yang senantiasa menemani dan selalu mendukung, mendorong, menyemangati, membimbing serta mendoakan penulis dalam menjalani hidup serta menyelesaikan studi ini
9. Teman-teman Akuntansi Syariah angkatan 2014 terkhusus untuk Keluarga Akuntansi Syariah B yang telah menjadi keluarga serta memberikan banyak warna selama menempuh studi di IAIN Surakarta.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis yang telah berjasa membantu penulis dalam menyelesaikan studi dan penyusunan skripsi.

Untuk semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. *Aamiin.*

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb

Surakarta, 30 Juli 2018

Penulis

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of Ethical Climate Principle, Seriousness of Violation, and Locus of Control Against Intention to Conduct Whistleblowing at Regional Finance Management Board (BPKD) of Klaten Regency. The dependent variable in this study is Intention to conduct Whistleblowing. While the independent variables are Ethical Climate Principle, Seriousness Seriousness Rate, Damn Locus of Control.

The population in this study includes all employees in the Regional Financial Management Board of Klaten Regency. Then the sample in this research using technique of taking Purposive Sampling. The data in this study was taken by using questionnaires questionnaires distributed to all employees in the Regional Financial Management Agency of Klaten Regency, the distribution of questionnaires amounted to 95. SMARTPLS was used to test the hypothesis in this study.

The results provide evidence that the Ethical Climate Principle, the Seriousness of Violations does not affect the intention to conduct Whistleblowing. While the Locus of Control variable has an effect on the intention to conduct Whistleblowing.

Keywords: Ethical Climate Principle, Seriousness Seriousness, Locus of Control, Intention to conduct Whistleblowing.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Ethical Climate Principle*, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, dan *Locus of Control* Terhadap Niat untuk melakukan *Whistleblowing* di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Niat untuk melakukan *Whistleblowing*. Sedangkan variabel independennya adalah *Ethical Climate Principle*, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, dan *Locus of Control*.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang ada di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Klaten. Kemudian sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan *Purposive Sampling*. Data dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan angket kuesioner yang disebar ke seluruh pegawai yang ada di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Klaten sejumlah 95. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian memberikan bukti bahwa *Ethical Climate Principle*, Tingkat Keseriusan Pelanggaran tidak berpengaruh terhadap Niat untuk melakukan *Whistleblowing*. Sedangkan variabel *Locus of Control* tidak berpengaruh terhadap Niat untuk melakukan *Whistleblowing*.

Kata Kunci : *Ethical Climate Principle*, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, *Locus of Control* , Niat untuk melakukan *Whistleblowing*.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN BIRO SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iv
HALAMAN NOTA DINAS	v
HALAMAN PENGESAHAN MUNAQOSAH	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	10
1.7. Jadwal Penelitian	10
1.8. Sistematika Penulisan Skripsi	11
BAB II LANDASAN TEORI	12

2.1. Kajian Teori	12
2.1.1. <i>Prosocial Organization Behaviour Theory</i>	12
2.1.2. <i>Theory of Planned Behaviour</i>	12
2.1.3. Niat <i>Whistleblowing</i>	13
2.1.4. Undang- Undang dan Lembaga Yang Melindungi <i>Whistleblower</i>	17
2.1.5. <i>Ethical Climate Principle</i>	18
2.1.6. <i>Tingkat Keseriusan Pelanggaran</i>	20
2.1.7. <i>Locus of Control</i>	21
2.2. Hasil Penelitian yang Relevan	22
2.3. Kerangka Berfikir	24
2.4. Perumusan Hipotesis	25
1. Pengaruh <i>Ethical Climate Principle</i> Terhadap Niat untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i> di BPKD Kabupaten Klaten	25
2. Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran Terhadap Niat untuk melakukan <i>Whistleblowing</i> di BPKD Kabupaten Klaten	27
3. Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Niat untuk melakukan <i>Whistleblowing</i> di BPKD Kabupaten Klaten	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1. Waktu dan Wilayah Penelitian	29
3.2. Jenis Penelitian	29
3.3. Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel	29
1. Populasi	29

2.	Sampel	30
3.	Teknik Pengambilan Sampel	31
3.4.	Data dan Sumber Data	31
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	32
3.6.	Variabel penelitian	33
1.	Variabel Dependen	33
2.	Variabel Independen	33
3.7.	Definisi Operasional Variabel	34
3.8	Teknik Analisis Data	36
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN		44
4.1.	Gambaran Umum.....	44
1.	Deskripsi Data	48
2.	Gambaran Karakteristik Responden	48
3.	Statistik Deskriptif	48
4.2.	Pengujian dan Hasil Analisis Data	51
1.	Pengujian Model Pengukuran	52
2.	Pengujian Model Struktural	60
3.	Pengujian Hipotesis dengan <i>Bootstrapping</i>	62
4.3.	Pembahasan Hasil Analisis Data	62
1.	Pengaruh <i>Ethical Climate Principle</i> Terhadap Niat untuk melakukan <i>Whistleblowing</i> di BPKD Kabupaten Klaten.	62
2.	Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran Terhadap Niat untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i> di BPKD Kabupaten Klaten	63

3.	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Niat untuk melakukan <i>Whistleblowing</i> di BPKD Kabupaten Klaten	64
BAB V PENUTUP		66
5.1	Kesimpulan	66
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	67
5.3	Saran-saran	67
DAFTAR PUSTAKA		69
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....		74
JADWAL PENELITIAN		94

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Sampel	30
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.3 Uji Validitas Convergent dan Discriminant.....	40
Tabel 3.4 Uji Reliabilitas Kontruk	41
Tabel 3.5 Evaluasi Model Struktural	42
Tabel 4.1 Data Penyebaran Kuesioner Peneliti	49
Tabel 4.2 Hasil Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.4 Hasil Klasifikasi berdasarkan Umur	50
Tabel 4.5 Hasil Klasifikasi Berdasarkan Masa Jabatan	50
Tabel 4.6 Hasil Klasifikasi Berdasarkan Data Pendidik Responden	51
Tabel 4.7 Pengujian Model Pengukuran	53
Tabel 4.8 Re-Estimasi Model Struktural.....	55
Tabel 4.9 Nilai Discriminant Validity.....	57
Tabel 4.10 Nilai Average Variance Extracted	58
Tabel 4.11 Jadwal Penelitian	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPKD Kabupaten Klaten	46
Gambar 4.2 Gambar Model Pengukuran	52
Gambar 4.3 Gambar Re-estimasi Model Pengukuran.....	55
Gambar 4.4 Gambar Fornall Lacker Criterium	59
Gambar 4.5 Nilai R-Square.....	61
Gambar 4.6 Path Coefficients	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	75
Lampiran 2 Hasil analisis Data	79
Lampiran 3 Struktur Organisasi BPKD Kabupaten Klaten	84
Lampiran 4 Penyebaran Kuesioner	85
Lampiran 5 Data Jenis Kelamin Responden	85
Lampiran 6 Data Umur Responden.....	85
Lampiran 7 Data Masa Jabatan Responden	85
Lampiran 8 Data Pendidikan Responden	86
Lampiran 9 Model Pengukuran	86
Lampiran 10 Outer Loading	87
Lampiran 11 Re-estimasi Model Struktural.....	87
Lampiran 12 Nilai Discriminant Validity	87
Lampiran 13 Nilai Composite Reliability	90
Lampiran 14 Nilai Average Varians Extracted.....	90
Lampiran 15 Nilai R-square.....	91
Lampiran 16 Nilai Path Cooficient	92
Lampiran 17 Daftar Riwayat Hidup.....	93
Lampiran 18 Jadwal Penelitian	94
Lampiran 19 Kronologis Analisis Data	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Wistleblowing adalah sebuah tindakan mengungkapkan informasi dari sebuah organisasi privat ataupun publik untuk membuka kasus-kasus korupsi yang berbahaya kepada publik (Kumar dan Santoro, 2017). *Whistleblowing* merupakan pengungkapan yang dilakukan oleh seorang karyawan atau mantan karyawan organisasi atas suatu praktik yang ilegal, tidak bermoral atau tanpa legitimasi hukum dibawah kendali pimpinan mereka kepada individu-individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan (Brennan dan Kelly, 2007).

Peraturan mengenai *whistleblowing system* ini tertuang dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 103/PMK.09/2010 dan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 149/KMK/2011. Sistem ini diharapkan mampu menjadi satu sarana untuk melaporkan dugaan adanya pelanggaran dan atau ketidakpuasan terhadap pelayanan yang dilakukan dan diberikan oleh pejabat atau pegawai Kementerian.

Winardi dan Sabang (2013) niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dapat di ukur dari niat itu sendiri, keinginan untuk mencoba *whistleblowing*, rencananya untuk melakukan *whistleblowing*, usaha keras untuk melakukan *whistleblowing* internal dan upayanya untuk melakukan *whistleblowing* eksternal jika secara internal tidak mungkin di lakukan. Niat *whistleblowing* terjadi atau timbul karena adanya beberapa faktor yang

mempengaruhi diantaranya *ethical climate principle*, tingkat keseriusan pelanggaran, dan *locus of control*.

Ethical climate principle adalah keputusan atau pilihan individu terhadap dilema etis lebih dominan didasarkan pada apa yang menjadi kebijakan suatu organisasi. Dalam organisasi dengan *ethical climate-principle* cenderung mempertimbangkan penerapan aturan dan hukum dalam pengambilan keputusan etis. Ketika sebuah organisasi mengembangkan *ethical climate-principle* yang tinggi, anggota organisasi akan cenderung melakukan *whistleblowing* (Lavena, 2016).

Tingkat Keseriusan pelanggaran adalah ukuran besar keseriusan pelanggaran yang dapat merugikan organisasi. Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan pelanggaran akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika, pelanggaran tersebut serius (Miceli dan Near, 1985).

Locus of control adalah penggambaran mengenai pandangan individu tentang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya dan hasil yang diperolehnya. Maka kaitannya dengan ini adalah, individu akan cenderung melakukan tindakan *whistleblowing* ketika mereka menilai perbuatan yang dilakukannya benar guna mencegah pelanggaran-pelanggaran tersebut terulang dan mengembalikan kepercayaan terhadap informasi yang terpercaya bagi para pengguna laporan keuangan (Joneta, 2016).

Locus of Control adalah tingkatan individu berkeyakinan bahwa hasil (peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya) tergantung pada perilaku atau karakteristik pribadi mereka atau dalam artian mengendalikan (Rotter, 1996),

Locus of Control dibedakan menjadi dua yaitu *Locus of Control internal* dan *Locus of Control eksternal*.

Sedangkan di Indonesia terdapat kasus kecurangan keuangan. Samudyanoro (2004) menyatakan bahwa kasus kecurangan terjadi baik pada sektor publik maupun swasta bentuknya sama hanya saja tempat dan objeknya. Sebagai contoh kasus yang terjadi pada sektor publik yakni kasus penyimpangan anggaran daerah kabupaten Malang pada tahun 1999-2004, manipulasi anggaran daerah Kabupaten Blitar oleh Bupati, penyalahgunaan dana alokasi umum pada tahun 2001 di Sumenep, dan penyalahgunaan Kredit Usaha Tani (KUT) yang melibatkan ketua DPRD Sukoharjo tahun 2004-2009.

Bukti keberhasilan penerapan *whistleblowing* dalam pengungkapan kasus KKN di Indonesia, diantaranya kasus penyuaan anggota KPU Mulyana W. Kusumah pada April 2005, dengan *whistleblower* Khairiansyah Salman, auditor BPK. Kepala Badan Reserse dan Kriminal (BARESKRIM) bernama Komisariss Jenderal Susno Duadji yang mengungkapkan adanya mafia pajak di instansinya. Kasus tersebut melibatkan seorang pegawai Direktorat Jenderal Pajak bernama Gayus Tambunan terkait dengan kasus pencucian uang dan korupsi (Hanif dan Odiatma, 2017).

Komjen Susno Duadji menyatakan bahwa Gayus Tambunan terlibat dalam rekayasa perkara yang membebaskan dirinya dari dakwaan pencucian uang. Pihak-pihak yang terlibat dalam kasus tersebut meliputi hakim Pengadilan Negeri Tangerang, seorang jaksa senior, seorang petinggi Polri yang merupakan bekas

bawahannya, dan asisten Wakil Kepala Polri pada waktu itu (Hanif dan Odiatma, 2017).

Maraknya kasus-kasus keuangan membuat para calon akuntan atau auditor tertarik untuk mendalami peran sebagai *whistleblower*. Istilah *whistleblower* ini terkadang diartikan pula sebagai saksi pelapor, pemukul kentongan, atau pengungkap fakta (Purnamasari, 2016). Beberapa kasus di Indonesia yang berhasil terungkap berkat keberanian para *whistleblower* dengan berbagai konsekuensi yang akan mereka tanggung setelahnya.

Pada tahun 2017, berdasarkan artikel yang diperoleh dari www.republika.co.id pada bulan April mengungkapkan terjadinya kasus penyidikan tindak pidana korupsi suap terkait dengan promosi dan jabatan di lingkungan pemerintahan Kabupaten Klaten, Jawa Tengah, dengan tersangka bupati Sri Hartini. Hal tersebut juga dibenarkan oleh ketua pimpinan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten yakni Bapak Handoko pada tanggal 15 Maret 2018.

Adapun bukti kongkrit yang dinyatakan oleh Bapak Handoko, “bahwa kasus yang terjadi di Pemerintahan Kabupaten Klaten merupakan kasus yang benar-benar melakukan tindak pidana korupsi yang melibatkan langsung bupati Kabupaten Klaten itu sendiri. Sehingga banyak beberapa pihak yang melakukan pengungkapan yang terjadi di Pemerintahan Kabupaten Klaten”.

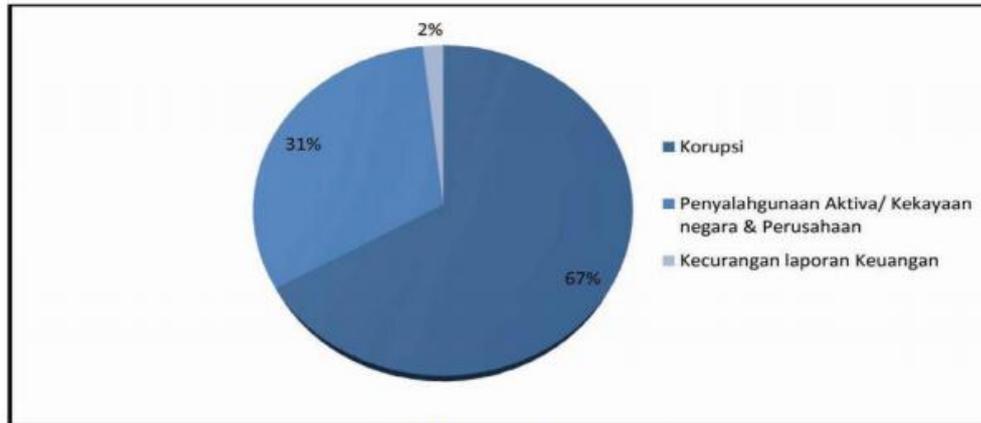
Menurut juru bicara penyidik Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menahan 4 tersangka yang terkait dengan dugaan suap promosi dan mutasi jabatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Klaten yaitu Bupati Klaten periode 2016-2021 dan pegawai negeri sipil yaitu Kepala Bidang Pendidikan Dasar, Sekretaris Dinas Pendidikan dan Kasi SMP Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten.

Perkara yang dilakukan sebagai tindak lanjut dari kegiatan Operasi Tangkap Tangan (OTT) yang dilakukan, penyidik menemukan permulaan yang cukup untuk menetapkan tersangka. (www.kpk.go.id)

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten. Alasan peneliti melakukan penelitian ini adalah adanya kasus suap dilembaga pemerintahan dan kurang tegasnya aturan- aturan atau hukum yang berlaku di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten. Sehingga mengakibatkan petinggi Kabupaten Klaten melakukan pelanggaran seperti korupsi. Dengan berbagai persoalan tersebut peneliti menambahkan variabel *locus of control* sebagai alat untuk mengurangi keseriusan pelanggaran yang terjadi.

Menurut survei ACFE Indonesia (2016), *fraud* yang paling banyak terjadi di Indonesia adalah korupsi. Sebesar 67% responden melihat yang sering terjadi adalah korupsi, perilaku *asset missappropriation* dilihat oleh 31% responden dan *fraud* berupa laporan keuangan menjadi jenis *fraud* terbanyak ketiga yang dipilih oleh 2% responden. Responden juga menilai bahwa korupsi merupakan *fraud* yang paling merugikan Indonesia (berdasarkan pernyataan 77% darikeseluruhan responden).

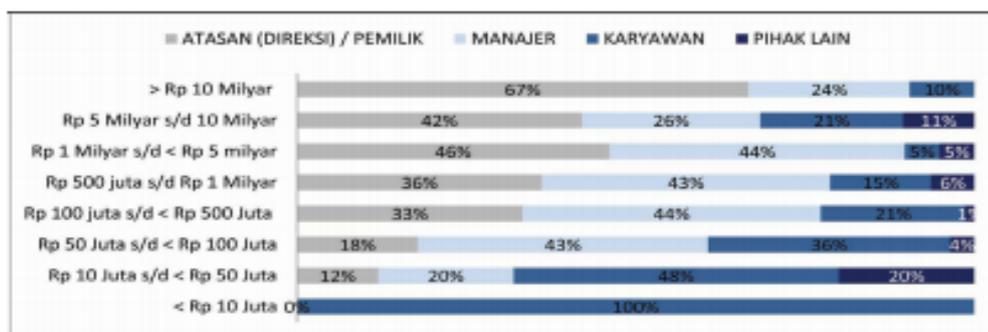
Gambar 1.1
Jenis *fraud* yang paling banyak di Indonesia



Sumber: ACFE Chapter Indonesia, 2016
Gambar 1. Jenis Fraud yang Paling Banyak di Indonesia

Kerugian akibat *fraud* berdasarkan jabatan, untuk setiap jabatan angka yang paling banyak muncul ketika terjadi *fraud* adalah Rp.100 juta sampai dengan Rp 500 juta semakin tinggi jabatan maka semakin tinggi pula *fraud* yang dihasilkan. Pemilik memang bukan posisi yang [paling banyak untuk melakukan whistleblowing. Namun memiliki efektivitas dalam hal kerugian suatu organisasi dari 20 kasus *fraud* yang berdasarkan jabatan yang mengakibatkan kerugian di atas Rp 10 milyar, 14 kasus (67%) merupakan kerugian yang diakibatkan oleh seorang atasan atau pimpinan.

Gambar 1.2
Kerugian akibat *fraud* berdasarkan jabatan



Sumber: data diolah, 2016

Berdasarkan peneliti terdahulu yang meneliti mengenai *whistleblowing* diantaranya: Lestari dan Yaya (2017) menyatakan bahwa *ethical climate-principle*, keseriusan pelanggaran, dan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* di Aparatur Sipil Negara. Fajri (2017) menyatakan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* artinya jika tingkat keseriusan lebih serius maka niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* akan meningkat.

Rahayu, Sujana, dan Trisna (2017) menyatakan bahwa *Locus of Control* berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Purnamasari (2016) menyatakan bahwa Sensitivitas Etis, *Professionl Identity* dan *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Whistleblowing Intention*. Joneta (2016) menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh *locus of control* terhadap tindakan *whistleblowing*. Setyawati, Ardiyani, dan Sutrisno (2015) yang mengatakan bahwa *ethical climate-principle*, keseriusan pelanggaran, *locus of control* berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal.

Aliyah (2015) yang menyatakan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Raharjo (2015) menyatakan bahwa *ethical climate-principle* berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal. Raharjo (2015), Bagustianto dan Nurkholis (2015), Setyawati, Komala, dan Ragil (2015) menyatakan bahwa tingkat keseriusan berpengaruh terhadap niat melaksanakan *whistleblowing*. Septianti (2013) hal tersebut disebabkan adanya persepsi *whistleblower* potensial yang

rendah terhadap *efficacy* potensial dari tindakan pelaporan pelanggaran dan adanya ancaman pembalasan serupa dari pelanggar.

Ghani (2013), Septianti (2013) menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh *locus of control* terhadap tindakan *whistleblowing*. Jalil (2012) menyatakan bahwa auditor yang *locus of control* sebagai moderasi tidak memiliki pengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* pada auditor eksternal KAP di Jakarta. Ahmad (2012) tidak berhasil membuktikan adanya pengaruh *locus of control* terhadap tindakan *whistleblowing*. Ahmad (2011) menyatakan bahwa *ethical climate-principle* berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal.

Kaplan dan Whitecotton (2001) yang menyatakan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Setyawati, Andriani, dan Sutrisno (2015) yang meneliti tentang “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing Internal*”. Adapun perbedaan penelitian ini sebelumnya adalah adanya penambahan *Locus of control*. Selain itu, penelitian dilakukan karena adanya riset Gap dari penelitian sebelumnya yaitu adanya kasus korupsi yang terjadi di lingkungan sektor publik.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Ethical Climate Principle*, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, dan *Locus of Control* Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing* Di BPKD Kabupaten Klaten)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas dapat diidentifikasi masalah yaitu sebagai berikut:

1. Sudah adanya peraturan yang membahas mengenai perlindungan seorang *whistleblowers* tetapi seorang yang menjadi *whistleblower* sangat takut karena dalam pengungkapan tindakan yang ilegal ke pimpinan itu dianggap sebagai penghianat perusahaan atau organisasi.
2. Adanya praktik penyalahgunaan wewenang, pelanggaran, atau tindak pidana terhadap praktik administrasi dan keuangan pada lembaga sektor pemerintahan
3. Tidak diberlakukannya *whistleblowing system* di Pemerintahan Kabupaten Klaten, membuat para *whistleblower seperti karyawan yang ada di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten* tidak berani mengungkapnya ke ranah publik.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan penelitian dibuat agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari arah dan sasaran penelitian. Secara garis besar penelitian ini dibatasi oleh faktor- faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing* yaitu *Ethical Climate Principle*, Keseriusan Pelanggaran, dan *Locus of Control*. Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten, Jawa Tengah.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah di uraikan di atas maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Ethical climate principle* berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* di BPKD Kabupaten Klaten?
2. Apakah keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* di BPKD Kabupaten Klaten?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* di BPKD Kabupaten Klaten?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang di atas, maka tujuan peneliti yakni sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *ethical climate principle* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* di BPKD Kabupaten Klaten.
2. Untuk menganalisis pengaruh keseriusan pelanggaran terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* di BPKD Kabupaten Klaten.
3. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* di BPKD Kabupaten Klaten.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian ini yang diharapkan dapat memperoleh manfaat bagi pihak yang bersangkutan di bawah ini:

1. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah khazanah intelektual dan wawasan bagi para pengembangan keilmuan serta diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti berikutnya

2. Bagi BPKD Klaten

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk Badan Pengelolaan Keuangan (BPKD) Kabupaten Klaten adalah dapat melakukan pengawasan yang lebih intensif mengenai pengelolaan keuangan daerah dengan baik serta juga dari pihak BPKD Kabupaten Klaten dapat melaporkan kecurangan-kecurangan yang dapat merugikan Pemerintahan Kabupaten Klaten itu sendiri.

1.7 Jadwal Penelitian

Terlampir

1.8 Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penulisan skripsi ini dibagi dalam 5 (lima) bab dengan penjelasan sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalahm tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan

sistematika penulisan skripsi.

BAB II. LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang kajian teori yang diperlukan di dalam melakukan penelitian dan konsep yang relevan untuk membahas permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian.

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pembahasan menguraikan tentang gambaran umum pemerintahan kabupaten klaten, pembahasan hasil analisis berdasarkan dengan data statistik yang diperoleh dari pengolahan data.

BAB V. PENUTUP

Penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran-saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya berdasarkan pada hasil penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 *Prosocial Organizational Behaviour Theory*

Brief dan Motowidlo (1986) dalam penelitian Hanif dan Odiatma (2017) mendefinisikan *Prosocial Organizational Behaviour Theory* sebagai perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditujukan untuk kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Teori ini diartikan juga sebagai perilaku sosial yang positif yang bertujuan untuk menguntungkan atau memberikan manfaat yang baik pada orang lain.

Perilaku prososial juga dapat memiliki maksud untuk mendapatkan manfaat dan keuntungan untuk dirinya sendiri (Prasetyo, Punamasari, dan Maemunah, 2017). Teori ini sangat mendukung untuk melakukan *whistleblowing*. Karena dengan adanya niat yang diimbangi dengan tindakan membuat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* di suatu organisasi di tempat mereka bekerja. Sehingga dengan adanya teori ini membuat seseorang mengerti dengan adanya *whistleblowing*.

2.1.2 *Theory of Planned Behavior*

Theory of Planned Behavior (TPB) dicetuskan oleh Icek Ajzen pada tahun 1985 melalui artikelnya yang berjudul "*From intentions to actions: A Theory of planned behavior*", ini merupakan pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA), yang ditemukan oleh Martin Fishbein dan Icek Ajzen pada tahun

(1975). *Theory of Planned Behavior* bertujuan untuk memprediksi dan memahami dampak dari niat berperilaku, mengidentifikasi strategi untuk merubah perilaku serta menjelaskan perilaku nyata manusia (Ajzen, 1991).

Theory of Planned Behavior menjelaskan bahwa minat merupakan sebuah fungsi dari dua penentu dasar yang berhubungan dengan faktor pribadi dan pengaruh sosial (Ajzen, 1991). Menurut Jogiyanto (2007), niat didefinisikan sebagai keinginan untuk melakukan perilaku. Niat merupakan topik yang penting terutama dalam hubungannya dengan prediksi tingkah laku. Individu akan melakukan tingkah laku hanya jika ia benar-benar ingin melakukannya, untuk itu individu tersebut membentuk intensi (niat).

Variabel *locus of control* memerankan komponen kontrol perilaku persepsian. Individu yang percaya bahwa apa yang ia perbuat akan membuahkan hasil yang sesuai dengan apa yang ia harapkan, maka kaitanya dengan ini adalah, individu akan cenderung melakukan tindakan *whistleblowing* ketika mereka menilai perbuatan yang dilakukannya benar (Joneta, 2016).

2.1.3 Niat Whistleblowing

Terkait dengan usaha penerapan *Good Corporate Governance (GCG)* dan termasuk pemberantasan korupsi, suap, dan praktik kecurangan lainnya, penelitian dari berbagai institusi, seperti *Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)*, *Association of Certified Fraud Examiner (ACFE)* dan *Global Economic Crime Survey (GECS)* menyimpulkan bahwa salah satu cara yang paling efektif untuk mencegah dan memberantas praktik yang bertentangan

dengan *good corporate governance* adalah melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) (KNKG, 2008).

Hanif dan Odiatma (2017) menyatakan Niat (*intention*) adalah keinginan kuat untuk melakukan sesuatu yang berasal dari dalam diri. Niat akan mempengaruhi perilaku karena sebelum melakukan perilaku, niat harus muncul terlebih dahulu untuk mendorong individu melakukan perilaku. *Whistleblowing* adalah tindakan seorang pekerja yang memutuskan untuk melapor kepada media maupun

Taylor dan Curtis (2010) *whistleblowing* adalah pengungkapan oleh anggota organisasi (yang masih aktif sebagai anggota ataupun yang sudah tidak menjadi anggota organisasi) atas suatu praktik-praktik ilegal, tidak bermoral, atau 20 tanpa legitimasi dibawah kendali pimpinan kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan.

Whistleblowing terbagi menjadi dua jenis, yaitu *Whistleblowing internal* dan *Whistleblowing eksternal*. *Whistleblowing internal* terjadi ketika individu atau beberapa orang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya, kemudian melaporkan kecurangan itu kepada pimpinan perusahaan yang lebih tinggi. Sedangkan *whistleblowing eksternal* menyangkut kasus dimana seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaannya lalu membocorkan kepada masyarakat karena dia tahu bahwa kecurangan itu akan merugikan masyarakat (Naomi, 2015).

Whistleblower dibagi lagi menjadi dua kategori, yakni *whistleblower* di sektor swasta dan *whistleblower* di sektor pemerintahan. ditinjau dari tempatnya

bekerja, umumnya *whistleblower* bisa berasal dari perusahaan swasta maupun dari instansi pemerintah (Semendawai, 2011). *Whistleblowing* merupakan sebuah proses kompleks yang melibatkan faktor pribadi dan organisasi. Tindakan *whistleblowing* tentunya memiliki risiko.

Respon atasan untuk menanggapi atau mengabaikan aduan pelanggaran sangat berpengaruh terhadap niat dan kecenderungan pegawai lain untuk melakukan *whistleblowing*, risiko yang diterima para *whistleblower* dapat berupa teguran, rujukan ke psikiater, isolasi sosial, pemfitnahan, pengancaman, pengucilan serta tekanan mengundurkan diri, dan sebagainya (Elias, 2008).

Dasgupta dan Kesharwani (2010) menyatakan bahwa secara umum ada tiga penyebab seseorang melakukan *whistleblowing*, antara lain:

1. Perspektif altruistik seorang *whistleblower*.

Altruistik mengacu kepada sikap seseorang yang sangat mengutamakan kepentingan orang lain atau tidak mementingkan diri sendiri. Alasan altruistik *whistleblowing* adalah keinginan untuk memperbaiki kesalahan yang merugikan kepentingan organisasi, konsumen, rekan kerja, dan masyarakat luas.

2. Perspektif motivasi dan psikologi.

Motivasi *whistleblower* mendapat manfaat atas tindakannya dapat menyebabkan seseorang melakukan *whistleblowing*. Sebagai contoh Amerika Serikat memberikan insentif keuangan untuk orang melaporkan pelanggaran. *Whistleblower* dapat diukur oleh motif pribadi lainnya seperti balas dendam terhadap organisasi dan dipekerjakan kembali.

3. Harapan penghargaan.

Organisasi kadang menawarkan hadiah bila mengungkap tindakan pencurian oleh seorang karyawan. Contoh Undang-undang AS memungkinkan *whistleblower* memperoleh penghargaan pemerintah 30% dari total uang yang dipulihkan.

De George (1986) dalam penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014) bahwa terdapat tiga kriteria atas *whistleblowing* yang adil, antara lain:

1. Organisasi yang dapat menyebabkan bahaya kepada para pekerjanya atau kepada kepentingan publik yang luas,
2. Kesalahan harus dilaporkan pertama kali kepada pihak internal yang memiliki kekuasaan yang lebih tinggi, dan
3. Apabila penyimpangan telah dilaporkan kepada pihak internal yang berwenang namun tidak mendapatkan hasil, dan bahkan penyimpangan terus berjalan, maka pelaporan penyimpangan kepada pihak eksternal dapat disebut sebagai tindakan kewarganegaraan yang baik.

Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) dalam bukunya yang berjudul “Sistem Pelaporan Pelanggaran-SPP (*Whistleblowing system-WBS*)” menambahkan beberapa manfaat dari penerapan *whistleblowing system* selain dari yang telah di jelaskan diatas, yaitu:

- a. Tersedianya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik, dan

- b. Memberikan masukan kepada organisasi untuk melihat lebih jauh area kritikal dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.

2.1.4 Undang-Undang dan Lembaga yang Melindungi *Whistleblower*

Semendawai dkk (2011) belum terlihat bagaimana sistem pelaporan dan perlindungan pelapor *whistleblower* yang lebih baik dan mendorong munculnya peran *whistleblower* di sektor Pemerintah. Mekanisme pelaporan dan perlindungan terhadap pelapor atau *whistleblower* belum sepenuhnya diatur dengan jelas dan tegas dengan produk perundang-undangan. Meskipun demikian, beberapa lembaga, seperti Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) atau Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK), sudah membangun sistem pelaporan dan perlindungan yang lebih jelas.

Lembaga-lembaga yang memiliki sistem pelaporan *whistleblower* sebenarnya dapat bekerja sama dengan LPSK. LPSK memiliki sistem pelaporan dan perlindungan saksi yang lebih jelas karena secara eksplisit diatur dalam UU No. 13 tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban (Semendawai, 2011).

2.1.5 *Ethical climate principle*

Ajzen (1991) merumuskan tiga prediktor pembentuk perilaku. Pertama adalah sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), merupakan evaluasi positif atau negatif individu mengenai kinerja diri pada perilaku tertentu. Kedua, norma subyektif (*subjective norm*), merupakan persepsi individu tentang perilaku tertentu yang dipengaruhi oleh penilaian orang lain yang signifikan. Ketiga,

persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), merupakan kemudahan atau kesulitan melakukan perilaku tertentu.

Ethical climate – principle merupakan peraturan atau aturan yang berhubungan dengan norma-norma yang ada di dalam suatu organisasi atau di pemerintahan. Organisasi dengan *Ethical climate – principle*, artinya anggota di dalam anggota akan menyikapi peristiwa dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip yang umum seperti hukum, peraturan, dan standar. Berdasarkan hal tersebut mereka akan mengambil keputusan salah satunya adalah melaksanakan tindakan *whistleblowing*. Organisasi dengan *Ethical climate – principle* yang tinggi, anggota organisasi akan cenderung melaksanakan tindakan *whistleblowing* (Lestari dan Yaya, 2017).

Setyawati, Ardiyani, dan Sutrisno (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *ethical climate* dibagi menjadi tiga yakni sebagai berikut:

1. *Ethical Climate– Egoism*

Suatu organisasi dengan *ethical climate– egoism*, anggota organisasi akan mempertimbangkan kepentingan mereka sendiri dalam pengambilan keputusan etis. Organisasi dengan karakteristik *egoism* yang rendah, anggota organisasi akan cenderung melakukan *whistleblowing*.

2. *Ethical Climate – Benevolence*

Ethical climate – benevolence ditandai dengan harapan bahwa, anggota organisasi menentukan kesejahteraan orang lain baik di dalam organisasi maupun di dalam organisasi dalam mempertimbangkan keputusan etis. Suatu tindakan

dikatakan baik jika membawa manfaat bagi sebanyak mungkin anggota masyarakat. Organisasi dengan karakteristik *benevolence* yang tinggi, anggota organisasi akan cenderung melakukan *whistleblowing*.

3. *Ethical climate – principle*

Ethical climate – principle didasarkan pada keyakinan bahwa, ada prinsip-prinsip universal seperti aturan, hukum, dan standar. Jika anggota organisasi terlibat dalam perilaku tidak etis, anggota lain terdorong untuk berbeda pendapat sehingga ketaatan terhadap hukum atau kode etik merupakan faktor pertimbangan dominan bagi individu dalam memutuskan, menentukan dan memilih dilema etis.

Ciri-ciri dalam *principle* adalah keputusan atau pilihan individu terhadap dilema etis lebih dominan didasarkan pada apa yang menjadi kebijakan organisasi. Dalam organisasi dengan *ethical climate –principle* cenderung mempertimbangkan penerapan aturan dan hukum dalam pengambilan etis. Ketika sebuah organisasi mengembangkan *ethical climate – principle* yang tinggi, anggota organisasi akan cenderung melakukan *whistleblowing*.

2.1.6 Tingkat Keseriusan Pelanggaran

Tingkat keseriusan pelanggaran adalah ukuran besar keseriusan pelanggaran yang dapat merugikan organisasi. Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan pelanggaran akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika pelanggaran tersebut serius (Miceli dan Near, 1985). Organisasi akan terkena dampak kerugian yang lebih besar dari pelanggaran yang lebih serius di dibandingkan dari pelanggaran yang kurang serius (Winardi, 2013).

Persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat saja berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pembentuk persepsi tingkat keseriusan pelanggaran selain berkaitan dengan besaran nilai kecurangan, juga tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan atau pelanggaran yang terjadi (Bagustianto dan Nurkholis, 2015).

Pelanggaran yang menimbulkan kerugian relatif besar atau sering dianggap sebagai pelanggaran yang serius. Semakin besar dampak kerugian yang dialami oleh perusahaan atau instansi yang diakibatkan oleh pelanggaran, maka semakin besar niat anggota organisasi untuk melaporkan dugaan pelanggaran (*Whistleblowing*) (Raharjo, 2015).

2.1.7 Locus of Control

Locus of control didefinisikan sebagai harapan umum bahwa hasil dalam kehidupan dikendalikan baik oleh tindakan sendiri atau dengan kekuatan lain (Spector, 1988). *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1996). *Locus of control* sebagai suatu ciri watak kepribadian memberikan pengaruh pada pembuatan keputusan dan tingkah laku (Chiu, 2002).

Apabila seseorang berkomitmen terhadap profesinya dan memiliki locus of control internal, lebih memiliki intensi untuk melakukan whistleblowing dibandingkan yang memiliki locus of control external. *Locus of control* terbagi menjadi dua, yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Individu dengan *locus of control internal* percaya bahwa peristiwa yang terjadi

merupakan akibat dari perilaku atau tindakan mereka sendiri, mereka juga percaya bahwa pengalaman mereka dikendalikan oleh kemampuan atau upaya mereka sendiri (Rotter, 1996).

Sebaliknya, individu dengan *locus of control eksternal* menganggap keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya, cenderung percaya bahwa peristiwa yang mereka alami merupakan takdir, nasib, kesempatan, atau keberuntungan semata. Individu dengan *locus of control Internal* lebih puas akan pekerjaannya dibandingkan *locus of control eksternal* (Spector, 1988). Atas dasar itulah variabel *locus of control* dalam penelitian ini dikaitkan dengan niat seorang individu untuk melakukan *whistleblowing*.

2.2 Hasil penelitian yang relevan

Ada beberapa hasil penelitian yang relevan dan dapat dijadikan rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan. Dalam hal ini, adapun beberapa hasil penelitian terdahulu yang pernah disampaikan oleh (Lestari dan Yaya, 2017) dalam penelitian yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Niat Melaksanakan *Whistleblowing* Oleh Aparatur Sipil Negara” menyebutkan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap niat untuk melaksanakan tindakan *whistleblowing*. Sedangkan *ethical climate-principle*, *locus of control* internal dan komitmen organisasi tidak memengaruhi niat melakukan tindakan *whistleblowing*.

Penelitian selanjutnya, (Prasetyo, Purnamasari, dan Maemunah, 2017) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran, faktor demografi dan faktor organisasional terhadap intensi *whistleblowing* (survei pada

karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 2 Jawa Barat)” menyebutkan bahwa Adanya pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran, status manajerial terhadap intensi *whistleblowing* sedangkan jenis kelamin dan suku bangsa tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Penelitian berikutnya (Hanif dan Odiatma, 2017), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *Personal Cost Reporting*, *Status Wrong Doer* dan Tingkat Keseriusan Kesalahan Terhadap *Whistleblowing Intention*” menyebutkan bahwa Adanya pengaruh *personal cost* terhadap minat untuk melakukan *whistleblowing* sedangkan status *wrong doer* dan tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

Penelitian (Abdullah, 2017), dalam penelitian yang berjudul “Determinan intensi auditor melakukan tindakan whistle-blowing dengan perlindungan hukum sebagai variabel moderasi” menyatakan bahwa Adanya pengaruh keseriusan kecurangan, sikap profesional terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Sedangkan komitmen organisasi dan *personal cost* tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Penelitian yang selanjutnya (Joneta, 2016), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh komitmen profesional dan pertimbangan etis terhadap intensi melakukan *whistleblowing*: *locus of control* sebagai variabel moderasi” menyatakan bahwa Tidak adanya pengaruh *locus of control*, komitmen organisasi terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Penelitian selanjutnya (Raharjo, 2015), “Faktor yang mempengaruhi pelaporan *whistleblowing* internal dengan tingkat pendidikan sebagai variabel

moderasi persepsi karyawan di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk” menyatakan bahwa Adanya pengaruh *ethical climate* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal. Sedangkan keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal. Dengan adanya variabel moderasi tidak berpengaruh memperkuat terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal, sehingga dengan tidak berpengaruh pada *ethical climate*, komitmen organisasi, *personal cost*, dan keseriusan pelanggaran terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal.

Penelitian yang selanjutnya Setyawati, Ardiyani, Sutrisno (2015), penelitian yang berjudul “Faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing* internal” menyatakan bahwa Adanya pengaruh *ethical climate-principle*, keseriusan pelanggaran terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal.

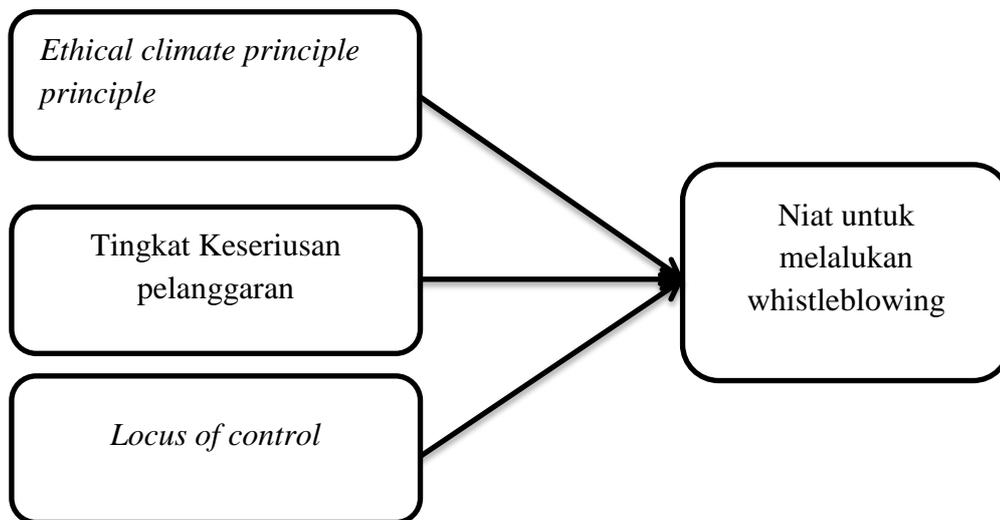
Penelitian dari (Bagustianto dan Nurkholis, 2015), penelitian yang berjudul “Faktor-faktor yang mempengaruhi minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk melakukan *whistleblowing* (Studi Pada PNS BPK RI)” menyatakan bahwa Adanya pengaruh sikap, Komitmen Organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat *whistleblowing* PNS BPK RI.

Penelitian selanjutnya (Aliyah, 2015), “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai dalam melakukan tindakan *whistle-blowing*” menyatakan bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*, sedangkan komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, dan tanggung jawab *personal* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka mengenai pengaruh variabel *Ethical Climate Principle*, Keseriusan Pelanggaran, dan *Locus of Control* terhadap niat untuk melakukan whistleblowing dalam kerangka berfikir dapat dilihat pada gambar:

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Serta merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah dalam penelitian (Sugiyono, 2013: 93).

1. Pengaruh *Ethical climate- Principle* Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing

Ajzen (1991) *Ethical climate – principle* didasarkan pada keyakinan bahwa, ada prinsip-prinsip universal seperti aturan, hukum, dan standar. Jika anggota organisasi terlibat dalam perilaku tidak etis, anggota lain terdorong untuk

berbeda pendapat sehingga ketaatan terhadap hukum atau kode etik merupakan faktor pertimbangan dominan bagi individu dalam memutuskan, menentukan dan memilih dilema etis. Organisasi dengan *ethical climate-principle* yang tinggi, memudahkan anggota organisasi akan cenderung melaksanakan tindakan *whistleblowing*.

Menurut Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 13 Tahun 2006 Dalam Perlindungan *Whistleblower* Oleh Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban yang didalamnya juga berkaitan mengenai tindakan *whistleblower* dalam melakukan pengungkapan tindakan-tindakan yang bersifat ilegal. Sehingga dengan adanya hukum atau yang berlaku membuat seorang *whistleblower* dapat membuat pihak-pihak yang terdapat di organisasi atau instansi dapat mengungkapkan tindakan yang dapat merugikan organisasi atau instansi.

Penelitian yang dilakukan Lestari dan Yaya (2017) menyatakan bahwa, tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Peneliti yang juga sepakat adalah penelitian Setyawati, Ardiyani, dan Sutrisno (2015) yang mengatakan bahwa *ethical climate-principle*, keseriusan pelanggaran, *locus of control* berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal. Peneliti Raharjo (2015) dan Ahmad (2011) yang menyatakan bahwa *ethical climate-principle* berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal. Maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : *Ethical climate-principle* berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*

2. Pengaruh Keseriusan Pelanggaran Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Hasil yang sesuai dengan yang dikemukakan Bagustianto dan Nurcholis (2013) dan Winardi (2013) yang menyatakan bahwa konsep materialitas sebagai pembeda tingkat keseriusan kecurangan atau pelanggaran. Semakin tinggi tingkat materialitas kecurangan maka akan semakin meningkatkan konsekuensi yang merugikan atau membahayakan. Sehingga pelanggaran etika merupakan salah satu faktor pendorong seseorang melakukan niat *whistleblowing*.

Ahmad (2012) menyebutkan bahwa Keseriusan Pelanggaran mirip dengan salah satu dari model intensitas moral yang dikembangkan oleh Jones (1991). Penelitian Fajri (2017) yang menyatakan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Peneliti yang sesuai adalah penelitian Raharjo (2015), Bagustianto dan Nurkholis (2015), Setyawati, Komala, dan Ragil (2015), Septianti (2013) yang menyatakan bahwa tingkat keseriusan berpengaruh terhadap niat melaksanakan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan menjadi hipotesis sebagai berikut:

H₂: Tingkat Keseriusan Pelanggaran Berpengaruh Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*.

3. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Locus of control merupakan konsep dalam psikologi personal yang dikenalkan oleh Julian B Rotter pada tahun 1954. Dapat dideskripsikan sebagai keyakinan individu mengenai dapat tidaknya mengendalikan kejadian-kejadian

yang memengaruhi mereka. Seorang dengan *locus of control* internal akan memandang *whistleblowing* sebagai alat atau media untuk mengendalikan tindakan yang tidak disetujui.

Rahayu, Sujana, dan Trisna (2017) menyatakan bahwa *Locus of Control* berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Menurut Septianti (2013) hal tersebut disebabkan adanya persepsi *whistleblower* potensial yang rendah terhadap *efficacy* potensial dari tindakan pelaporan pelanggaran dan adanya ancaman pembalasan serupa dari pelanggar. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Locus Of Control* Internal Berpengaruh Positif Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Waktu Dan Wilayah Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini yaitu dari penyusunan laporan sampai menganalisis data sampai selesai, yakni pada bulan November 2017 sampai bulan Juni 2018. Wilayah yang digunakan pada penelitian ini adalah tempat yang peneliti digunakan untuk melakukan penelitian adalah BPKD (Badan Pengelolaan Keuangan Daerah) Kabupaten Klaten yang beralamatkan di Jl. Pemuda No. 294 Klaten Selatan, Klaten, Jawa Tengah 57424.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro dan Supomo, 1999: 12)

3.3 Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Indriantoro dan Supomo (1999: 115), mendefinisikan populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) merupakan dinas pemerintahan yang ada di Kabupaten Klaten yang memiliki tugas untuk melakukan pengelolaan keuangan daerah. Jumlah populasinya adalah 122 Orang.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2013: 116), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan dalam penelitian yang memiliki populasi yang besar dan tidak memungkinkan untuk diteliti seluruhnya. Sampel yang digunakan adalah 95 responden yang berkaitan dengan akuntansi yakni sebagai berikut:

Tabel 3.1
Sampel

No	Nama Bagian	Jumlah
1	Kepala BPKD Kabupaten Klaten	1
2	Kepada Sekretariat BPKD	2
3	Kepala Bidang Pendapatan Asli Daerah	1
4	Kepala Sub Bagian PAD dan Karyawannya	55
5	Kepala Bidang Anggaran	1
6	Kepala Sub Bidang Anggaran	3
7	Kepala Bidang Perbendaharaan	1
8	Kepala Sub Bidang Perbendaharaan	3
9	Kepala Bidang Aset Daerah	1
10	Kepala Sub Bidang Aset Daerah	3
11	Kepala Bidang Akuntansi	1
12	Kepala Sub Bagian akuntansi dan Karyawannya	23
	Jumlah	95

Sumber: Sekretaris BPKD Kabupaten Klaten, 2018

Alasan peneliti menggunakan sampel di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten karena berdasarkan fenomena riset yang ada di sana yakni berkaitan dengan kasus korupsi yang terjadi di BPKD membuat peneliti melakukan penelitian skripsinya. Dan bagi peneliti di BPKD sendiri sangat baik karena dalam organisasi ini adalah badan yang berkaitan langsung dengan akuntansi dan juga berkaitan dengan keuangan. Sehingga BPKD Kabupaten Klaten ini sangat cocok untuk penelitian ini.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten sendiri memiliki tugas dan tanggung jawab mengenai keuangan daerah. Sehingga dengan adanya penelitian ini dapat mengetahui berapa besar kecurangan-kecurangan yang dilakukan di BPKD itu sendiri.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengambil kepala bagian dan juga sebagian karyawan yang ada di BPKD yakni Kepala BPKD, Sekretaris BPKD, Kepala Bidang PAD, Kepala Sub Bidang PAD, Kepala Bidang Anggaran, Kepala Sub Bagian Anggaran, Kepala Bidang Perbendaharaan, Kepala Sub Bagian Perbendaharaan, Kepala Bidang Aset Daerah, Kepala Sub Bagian Aset Daerah, Kepala Bidang Akuntansi, Kepala Sub Bagian Akuntansi, Semua Pegawai PAD Yang Berjumlah 52 Kecuali Kepala Bagian PAD Dan Sub Bagian PAD, dan Juga Karyawan Akuntansi 20 Kecuali Kepala Sub Bagian dan Kepala Bagian Akuntansinya.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *purposive sampling* yakni salah satu teknik sampling non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Elemen populasi yang dipilih sebagai sampel dibatasi pada elemen-elemen yang dapat memberikan informasi berdasarkan pertimbangan (Indriantoro, 2013: 131). Adapun kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Kepala BPKP Kabupaten Klaten
2. Kepala bidang di BPKD Klaten
3. Kepala Sub Bagian BPKP Kabupaten Klaten
4. Kepala Sub Bagian BPKP Kabupaten Klaten
5. Karyawan Bagian Akuntansi dan Pendapatan Asli Daerah (PAD) BPKP Kabupaten Klaten

3.4 Data Dan Sumber Data

Data yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan data yang diambil langsung dari sumbernya jadi data yang diambil merupakan data yang akurat dan sesuai dengan fakta yang terjadi. Data yang diambil melalui kuesioner akan dibagikan kepada pegawai yang terdapat di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten khususnya pada bagian akuntansi yang terdiri dari bagian analisis data keuangan, bagian pelaporan keuangan, dan juga bagian pengembangan akuntansi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Ada dua metode yang digunakan dalam mengumpulkan data yakni sebagai berikut:

1. Kuesioner

Adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner juga lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden (Iskandar, 2008: 77).

Berdasarkan bentuk pertanyaannya, kuesioner dibagi menjadi 2 yakni:

- c. Kuesioner terbuka adalah kuesioner yang memberikan kebebasan kepada objek penelitian untuk menjawab.
- d. Kuesioner tertutup adalah kuesioner yang telah menyediakan pilihan jawaban untuk dipilih oleh objek penelitian.

2. Dokumentasi

Adalah metode pengumpulan data yang tidak ditujukan langsung kepada subjek penelitian. Studi dokumen adalah jenis pengumpulan data yang meneliti berbagai macam dokumen yang berguna untuk bahan analisis. Dokumen yang digunakan dalam pengumpulan data dibedakan menjadi 2 yakni:

- a. Dokumen primer adalah dokumen yang ditulis oleh orang langsung mengalami suatu peristiwa.
- b. Dokumen sekunder adalah dokumen yang ditulis berdasarkan laporan atau cerita orang lain.

3.6 Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang dapat diberi berbagai macam nilai atau dapat diartikan sebagai suatu *proxy* dari representasi dari *construct* yang dapat diukur dengan berbagai macam nilai (Indriantoro dan Bambang, 1999:61) dalam penelitian ini terdapat dua macam variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yaitu tipe variabel yang dijelaskan atau di pengaruhi oleh variabel independen (Indriantoro dan Bambang, 1999:61).

3.6.1 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen sering disebut juga variabel konsekuensi atau terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat dari adanya variabel bebas (Indriantoro dan Bambang, 1999:61). Variabel dependen pada penelitian ini adalah niat untuk melakukan *whistleblowing*.

3.6.2 Variabel Independen

Variabel Independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen disebut juga variabel yang mendahului dan dinamakan sebagai variabel yang di duga sebagai sebab dari variabel dependen atau variabel bebas (Indriantoro dan Supomo, 1999: 61). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Ethical Climate- Principle (ECP)*, Tingkat Keseriusan Pelanggaran (TKP), dan *Locus of Control (LC)*.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan bagi variabel dengan cara memberikan arti sehingga dapat memberikan gambaran tentang bagaimana variabel tersebut dapat diukur (Indriantoro, 2014: 69).

Variabel bebas terdiri dari *ethical climate principle* (X1), Keseriusan Pelanggaran (X2), *Locus of Control* (X3), dan niat untuk melakukan whistleblowing (Y). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran
Niat untuk melakukan whistleblowing (Y)	Niat (<i>intention</i>) adalah keinginan untuk melakukan pengungkapan sesuatu yang berasal dari dalam diri kepada anggota organisasi (yang masih aktif sebagai anggota ataupun yang sudah tidak menjadi anggota organisasi) atas suatu tindakan korupsi. (Hanif dan Odiatma, 2017)	1. keinginan untuk melaporkan pelanggaran 2. Keyakinan terhadap tindakan <i>whistleblowing</i> 3. Kemampuan untuk melaporkan pelanggaran	Likert (1 - 5) 1:sangat tidaksetuju 2:tidak setuju 3: netral 4: setuju 5:sangat setuju
<i>Ethical climate principle</i>	<i>Ethical climate principle</i> – merupakan peraturan atau aturan	1. Kondisi lingkungan yang tidak	SkalaLikert (1 - 5) 1:sangat

Tabel berlanjut...

Lanjutan tabel 3.2

(X1)	<p>yang berhubungan dengan norma-norma yang ada di dalam suatu organisasi atau di pemerintahan.</p> <p>(Lestari dan Yaya, 2017)</p>	<p>mematuhi peraturan ataupun norma yang berlaku</p> <p>2. Kurang tegasnya pihak pimpinan atau atasan dalam menegakkan hukum yang berlaku dalam organisasi tersebut</p> <p>3. Banyaknya pegawai yang melanggar norma.</p> <p>(Lestari dan Yaya, 2017)</p>	<p>tidaksetuju</p> <p>2:tidak setuju</p> <p>3: netral</p> <p>4: setuju</p> <p>5:sangat setuju</p>
Tingkat Keseriusan pelanggaran (X2)	<p>Tingkat keseriusan pelanggaran adalah tingkat seberapa besar ataupun kecilnya keseriusan pelanggaran berakibat pada tindakan yang akan merugikan organisasi dan bisa mengakibatkan korupsi ataupun sebagainya</p> <p>(Winardi, 2013).</p>	<p>1. Tingkat keseriusan pelanggaran terjadi karena suatu tindakan yang tidak bermoral seperti korupsi.</p> <p>2. Tingkat keseriusan pelanggaran terjadi karena banyaknya pegawai tergiur dengan uang atau yang lainnya.</p> <p>(Winardi, 2013) dan (Sabang, 2013)</p>	<p>Likert (1 - 5)</p> <p>1:sangat tidaksetuju</p> <p>2:tidak setuju</p> <p>3: netral</p> <p>4: setuju</p> <p>5:sangat setuju</p>
<i>Locus of control</i> (X3)	<p><i>Locus of control</i> sebagai suatu ciri watak kepribadian memberikan pengaruh pada</p>	<p>1. Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.</p>	<p>Likert (1 - 5)</p> <p>1:sangat tidaksetuju</p> <p>2:tidak setuju</p>

Tabel berlanjut...

Lanjutan tabel 3.2

	pembuatan keputusan dan tingkah laku (Chiu, 2002).	2. Keberhasilan individu karena kerja keras. 3. Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup. 4. Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya. 5. Kerja keras individu memperoleh hasil yang sesuai. 6. Bertanggungjawab penuh pada setiap pengambilan keputusan yang di lakukan. (Chi, 2010)	3: netral 4: setuju 5: sangat setuju
--	--	--	--

3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan yaitu dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS). Ghazali (2014) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat *soft modelling* karena tidak mendasarkan pada asumsi data harus dengan skala pengukuran, distribusi data (*distribution free*) dan jumlah sampel tertentu yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel).

Keunggulan analisis dengan PLS menurut Ghazali (2008) menyatakan bahwa PLS adalah metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan oleh

banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval, dan sampai ratio) dapat digunakan pada model yang sama, sampel tidak harus besar.

Menurut Ghazali (2008) tujuan PLS adalah untuk membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Variabel laten adalah linear *agregat* dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antara variabel laten). Dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual varian dari variabel independen (keduanya variabel laten dan indikator) diminimumkan.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu: (1) *Weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten.; (2) Mencerminkan analisis jalur (*path analysis*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*); (3) Keterkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Adapun alasan penggunaan PLS pada penelitian ini, adalah sebagai berikut (Ghozali, 2008):

1. PLS merupakan metode umum untuk mengestimasi path model yang menggunakan variabel laten dengan *multiple indicator*.

2. PLS merupakan metode analisis yang dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampelnya tidak harus besar. Besarnya sampel direkomendasikan berkisar dari 30-100 kasus.
3. PLS merupakan metode analisis untuk *causal-predictive* analysis dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah.
4. PLS mengenai model reflektif dan formatif, bahkan konstruk dengan item (indikator) tunggal. Konstruk refleksi (arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator mempengaruhi konstruk variabel laten (arah hubungan kausalitas dari indikator ke konstruk).

Langkah-langkah analisis persamaan *Partial Least Squares (PLS)*. Analisis ini dilakukan berdasarkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antar variable

Dalam penelitian ini, bentuk model indikator adalah refleksi. Menurut Ghozali (2008) model reflesif mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator (arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator atau manifest).

2. Analisis Jalur (Path Analysis)

Diagram jalur merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel (Ghozali, 2008). Subjek utama analisis ini adalah variabel-variabel yang saling berkorelasi.

3. Evaluasi Model PLS

Model Evaluasi PLS berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non-parametrik. Oleh karena itu, model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai *outer model* dan *inner model*. Penjelasan lebih lanjut, sebagai berikut:

a. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran atau *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan konstruk/ variabel laten lainnya. Perancangan model pengukuran menentukan sifat indikator dari masing-masing konstruk laten, apakah refleksif atau formatif, berdasarkan definisi operasional variabel (Ghozali, 2008).

Evaluasi *Outer model* disebut pula dengan evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menilai validitas dan reabilitas model. *Outer model* dengan menggunakan indikator reflesif dievaluasi melalui pengujian validitas *convergent* dan *discriminate* untuk indikator pembentuk konstruk laten, serta melalui *composite reability* dan *Cronbach's alpha* untuk blok indikatornya (Ghozali, 2008). Validitas *convergent* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variabel*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi.

Adapun uji validitas *convergent* dan *discriminant* dapat dilihat pada tabel 3.3

Tabel 3.3
Uji Validitas Convergent dan Discriminant

Validitas	Parameter	<i>Rule of Thumb</i>
Validitas <i>Convergent</i>	<i>Loading factor</i>	a. > 0.70 untuk <i>confirmatory research</i> b. > 0,70 untuk <i>exploratory</i>

Tabel berlanjut,,,

Lanjutan tabel 3.3

Validitas	Parameter	<i>Rule of Thumb</i>
		<i>research</i>
	<i>Communality</i>	> 0,50 untuk <i>confirmatory</i> dan <i>exploratory research</i>
	AVE (Average Variance Extracted)	>0,50 untuk <i>confirmatory</i> dan <i>exploratory research</i>
Validitas	<i>Cross loading</i>	>0,70 untuk setiap variable
<i>Discriminant</i>	Akar kuadrat AVE dan korelasi antar konstruk laten.	Akar kuadrat AVE > korelasi antar konstruk laten.

Sumber : Ghozali, (2008)

Berdasarkan tabel 3.1 dapat dilihat uji validitas *convergent* indikator refleksif dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk setiap konstruk, dimana nilai *loading factor* yang direkomendasikan harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research*, dan nilai *loading factor* antara 0,6 sampai dengan 0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* masih dapat diterima, serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5.

Validitas *discriminant* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur (*manifest variabel*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Cara menguji validitas *discriminant* dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0,70.

Cara lain yang dapat digunakan untuk menguji validitas *discriminant* adalah dengan membandingkan akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Validitas *discriminant* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Ghozali, 2008).

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reabilitas (keakuratan) suatu konstruk. Uji reabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Uji reabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*.

Pengukuran *cronbach's alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) dalam menguji reabilitas suatu konstruk. Uji reabilitas konstruk dengan indikator refleksif dapat dilihat pada table 3.4.

Tabel 3.4
Uji Reliabilitas Konstruk

Parameter	<i>Rule Of Thumb</i>
<i>Composite Reability</i>	a. > 0,70 untuk <i>confirmary research</i> . b. > 0,60 – 0,70 masih dapat diterima untuk <i>explaratory research</i> .
<i>Cronbach's Alpha</i>	a. > 0,70 untuk <i>confirmary research</i> . b. > 0,60 masih dapat diterima untuk <i>explaratory research</i>

Sumber : Ghozali (2008:27).

b. Evaluasi model structural (*inner model*)

Model structural atau *inner model* yaitu model yang menggambarkan hubungan antar konstruk laten berdasarkan pada teori. Perancangan model structural hubungan antar konstruk laten didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian (Ghozali, 2008).

Dalam menilai model struktural dengan struktural PLS dapat dilihat dari nilai *R-Squares* untuk setiap variabel laten *endogen* sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-Squares* digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten *eksogen* tertentu terhadap variabel laten endogen, apakah mempunyai pengaruh *substantive*. Nilai *R-Squares* 0,67; 0,33; dan 0,19 untuk variabel *endogen* dalam model struktural menunjukkan model kuat, moderat, dan lemah (Ghozali, 2008).

Selanjutnya, evaluasi model dilakukan dengan melihat nilai signifikansi untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrapping* adalah teknik nonparametrik dan resampling yang bertujuan untuk menaksir standar error dan confidence interval parameter populasi, seperti: mean, median, proporsi, koefisien, korelasi, dan regresi, dengan tidak selalu memperhatikan asumsi distribusi. Adapun model structural dapat dilihat pada table 3.5.

Tabel 3. 5
Evaluasi Model Structural

Kriteria	<i>Rule of Thumb</i>
R-Squares	0,67; 0,33 dan 0,19 menunjukkan model kuat, moderat, dan lemah
Signifikansi (<i>two-tailed</i>)	t-value 1,65 (signifikansi level 10%) t-value 1,95 (signifikansi level 5%) t-value 2,58 (signifikansi level 1%)

Sumber : Ghozali, (2008)

1. Pengujian Hipotesis dengan *Bootstrapping*

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji statistic t (t-test). Dengan parameter pengujian sebagai berikut:

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak jika T-statistik $<$ T-tabel (1,675) atau nilai signifikansi $>$ p-value $>$ 0,05 (α 5%).
- b. H_a diterima dan H_0 ditolak jika T-statistik $>$ T-tabel (1,675) atau nilai signifikansi $<$ p-value $<$ 0,05 (α 5%).

Apabila hasil pengujian hipotesis pada *outer model* signifikan, hal ini menunjukkan bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrument pengukur variabel laten. Sementara, bilamana hasil pengujian pada *inner model* adalah signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten lainnya.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Profil Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten

1. Sejarah Berdirinya Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten

Adanya otonomi daerah yang diberlakukan pada tahun 2001 yang didasarkan pada Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang perimbangan Keuangan Antara Pusat dan Daerah kemudian di tindak lanjuti dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 tentang pengelolaan dan pertanggungjawaban Keuangan Daerah.

Peraturan Bupati Klaten Nomor 36 Tahun 2011 tentang Rincian tugas, fungsi, dan tata kerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten yang membawa perubahan fundamental dala hubungan keuangan yang sekaligus membawa penting dalam pengelolaan anggaran daerah.

Dalam rangka menunjang penyelenggaraan otonomi daerah Kabupaten Klaten dan untuk melaksanakan fungsinya, Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten mengupayakan optimalisasi sumber pendapatan daerah dengan intensifikasi dan ekstensifikasi melalui pemanfaatan segenap potensi dan sumber daya yang digunakan sebagai sumber pembiayaan pembangunan dan pemerintahan. Seiring dengan tingkat perkembangan potensi

dan sumber daya sehingga arah pengelolaan dan pemanfaatannya dapat dilakukan secara terarah dan terpadu.

2. Visi dan Misi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten

a. Visi BPKD Kabupaten Klaten

Dalam rangka mendukung visi Kabupaten Klaten yaitu “Mewujudkan Masyarakat Kabupaten Klaten yang Toto, Titi, Tentrem, Kertoraarjo” khususnya dalam hal daya saing dan kemandirian daerah, maka Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten yang mengemban tugas melaksanakan urusan pemerintah di Bidang Pendapatan, Keuangan Daerah dan Aset Daerah menetapkan Visi:

“Terwujudnya Pengelolaan Pendapatan, Keuangan Daerah, dan Aset Daerah yang tertib, transparan, dan akuntabel”.

b. Misi BPKD Kabupaten Klaten

Untuk mewujudkan visi, akan ditetapkan misi-misi Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten sebagai berikut:

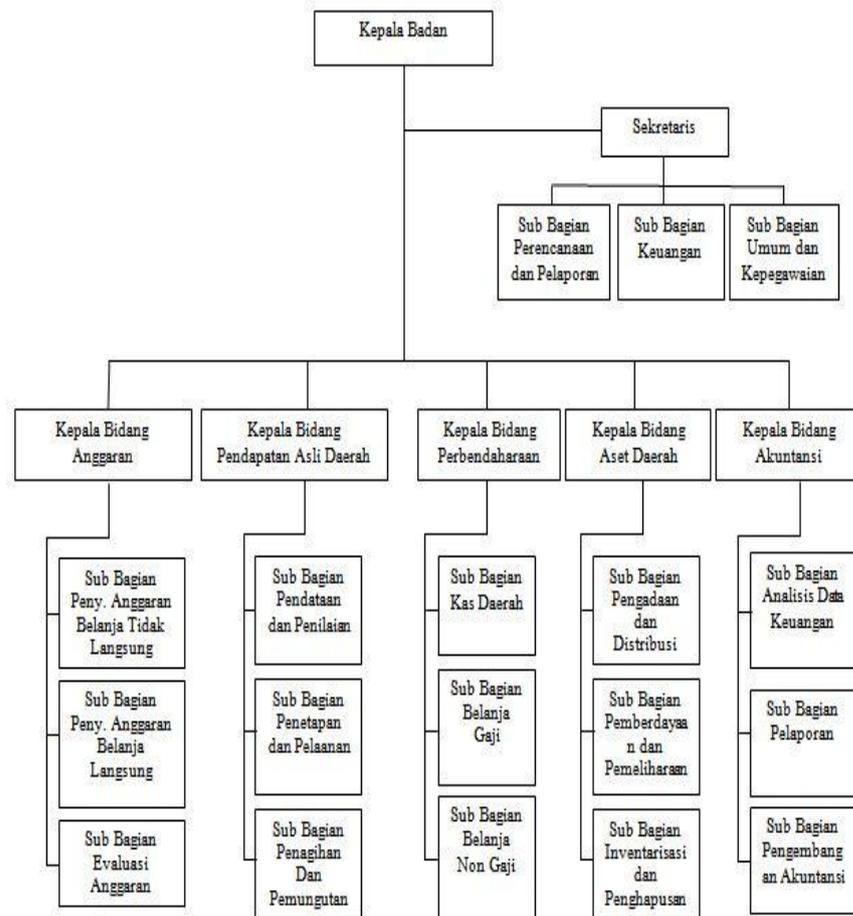
- a. Pemanjapan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan daerah, dan Aset Daerah (PPKAD) serta tertib, transparan dan akuntabel sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- b. Menciptakan keterpaduan pengelolaan PPKAD dimulai dari perumusan kebijakan pelaksanaan program kegiatan hingga pelaporan dan evaluasi.
- c. Penyempurnaan peraturan-peraturan di bidang pengelolaan pendapatan keuangan daerah, dan pengelolaan aset daerah.

- d. PEMBERDAYAAN sarana dan prasarana pendukung kelancaran pelaksana tupoksi pengelolaan pendapatan, keuangan daerah, dan pengelolaan aset daerah.
- e. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia pengelola PPKAD dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

3. Struktur Organisasi (BPKD) Kabupaten Klaten

Berikut ini adalah gambar struktur organisasi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten

Gambar 4.1
Struktur organisasi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten



Sumber: Sekretaris BPKD Kabupaten Klaten, 2018

4. Tugas dan Fungsi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten

Dalam perusahaan manufaktur pembayaran kepada karyawan biasanya dibagi menjadi 2 yaitu gaji dan upah. Gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jabatan manager sedangkan upah adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana. Menurut Susanto (2004), menjelaskan bahwa *gaji merupakan pendapatan atau penghasilan yang dimaksudkan kedalam daftar gaji karyawan yang setiap bulannya dibayarkan dimuka.*

Produk yang dihasilkan oleh Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten adalah sebagai berikut:

1. Mencetak Daftar gaji yang selalu di cetak setiap bulan
2. Surat untuk pencairan dana
3. SP2D , yaitu surat yang digunakan untuk mengambil uang di bank dan surat ini tidak boleh hilang dikarenakan jika hilang maka dari pihak BPKD akan melakukan cek ulang dan akan membutuhkan waktu yang sangat panjang dan sulit kepengurusannya mengenai pencairan gaji yang ada di bank.
4. Menginput SK (Satuan Kerja) yang ada di Kabupaten Klaten
5. Mengajukan SPJ
6. Mengoreksi ajuan gaji dan SPM gaji
7. Mengoreksi KP4
8. Melaporkan hasil kepada pimpinan yang berada di pimpinan yang berada di bagian Belanja SUBAG Penggajian

4.1.2 Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten jumlah pegawai yang terdapat di BPKD berjumlah 122 pegawai. Yang akan peneliti jadikan sebagai sampel sejumlah 95 pegawai. Peneliti mengambil sampel atau responden berdasarkan beberapa kriteria yang bisa mendukung penelitian. Sampel yang diambil oleh peneliti terdiri dari Ketua BPKD Kabupaten Klaten, Kepala Bagian BPKD Kabupaten Klaten, Kepala Sub Bagian BPKD Kabupaten Klaten, serta Pegawai Bagian Akuntansi dan Pendapatan Asli Daerah.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen untuk mengumpulkan data. Kuesioner yang dibagikan kepada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten sebanyak 100 kuesioner. Kuesioner dibagi pada tanggal 22 Mei 2018- 25 Mei 2018. Cara yang digunakan peneliti untuk membagikan kuesioner yakni dengan menyerahkan kuesionernya secara langsung kepada pihak kesekretariat yang secara langsung memiliki tugas dibagian surat-menyurat.

Dari 100 kuesioner yang dibagikan, semuanya tidak digunakan sebagai sampel penelitian, karena ada beberapa kuesioner yang tidak kembali dan juga ada kuesioner yang tidak bisa diolah. Jumlah kuesioner yang kembali sejumlah 95 kuesioner. Jumlah kuesioner yang tidak kembali adalah 5 kuesioner, karena pada saat penyebaran kuesioner peneliti dari Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten memiliki kesibukan sendiri-sendiri dan hanya

sebagian pegawai yang bisa melakukan pengisian kuesioner tersebut. Berikut ini gambaran penyebaran kuesioner peneliti.

Tabel 4.1
Data Penyebaran Kuesioner Peneliti

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Kuesioner yang dibagikan	100	100%
2	Kuesioner yang kembali	95	98%
3	Kuesioner yang tidak kembali	5	2%
4	Kuesioner yang dapat diolah	45	50%
5	Kuesioner yang tidak dapat diolah	55	50%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2018

4.1.3 Deskripsi Responden

Dengan berdasarkan pada penyebaran kuesioner, dapat diketahui bahwa keseluruhan sampel yang diharapkan telah mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Sehingga sebanyak 95 responden atau sampel dapat digunakan dalam analisis data. Berikut ini gambaran karakteristik responden dengan berdasarkan jenis kelamin yakni sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	57	60%
2	Perempuan	38	40%
	Jumlah	95	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2018

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden yang mempunyai jenis kelamin laki-laki sebanyak 57 orang (60%) dan yang mempunyai jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 38 orang atau 40% dari sebagian responden. Jadi, dari hasil penelitian, sebagian responden memiliki atau mempunyai jenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 60%.

Tabel 4.3
Data Umur Responden

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	39-43	30	31.6%
2	44-48	24	25.3%
3	49-53	21	22.1%
4	54-58	20	21.1%
	Jumlah	95	100.0%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden yang mempunyai umur dari 39-43 Tahun sebanyak 30 orang (31,6%), umur 44-48 tahun sebanyak 24 orang (25,3%), umur 49-53 tahun sebanyak 21 orang (22,1%), dan umur 54-58 tahun sebanyak 20 orang (21,1%) dari sebagian responden. Jadi, dari hasil penelitian yang dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten sesuai dengan umur yang paling banyak adalah umur 39-43 tahun sebanyak 30 orang atau sekitar 31,6%.

Tabel 4.4
Data Masa Jabatan Responden

No	Masa jabatan	Frekuensi	Persentase
1	1-9	17	17.9
2	10-18	22	23.2
3	19-27	32	33.7
4	28-36	24	25.3
	Total	95	100.0

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden yang mempunyai masa jabatan yang paling tinggi atau yang paling lama bekerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten adalah 19-27 tahun sebanyak 32 orang atau sekitar 33,7%. Sedangkan yang lain yang paling rendah yakni pada tahun 1-9 yakni berjumlah 17 atau sekitar 17,9%. Sedangkan

yang dua memiliki perbandingan yang sedikit yakni yang 10-18 tahun hanya 22 orang atau sekitar 23,2% dan juga tahun ke 28-36 sebanyak 24 orang atau sekitar 25,3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai yang ada di BPKD Kabupaten Klaten kebanyakan sudah melebihi tahun 19-27.

Tabel 4.5
Data Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMP	2	2.1
2	SMA	32	33.7
3	D3	6	6.3
4	S1	35	36.8
5	S2	20	21.1
	Total	95	100.0

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden yang mempunyai pendidikan di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten. Pendidikannya adalah gelar Sarjana (S2) sebanyak 20 orang atau sekitar 21.1%, gelar S1 sebanyak 35 orang atau sekitar 36,8%, D3 sebanyak 6 orang atau sekitar 6,3%, SMA sebanyak 32 orang atau sekitar 33,7%, dan juga terdapat lulusan SMP sebanyak 2 orang atau sekitar 2,1%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pegawai yang terdapat di BPKD Kabupaten Klaten kebanyakan memiliki gelar Sarjana (S1) yakni sebanyak 35 orang atau sekitar 36,8%.

4.2 Pengujian dan Hasil Analisis Data Penelitian

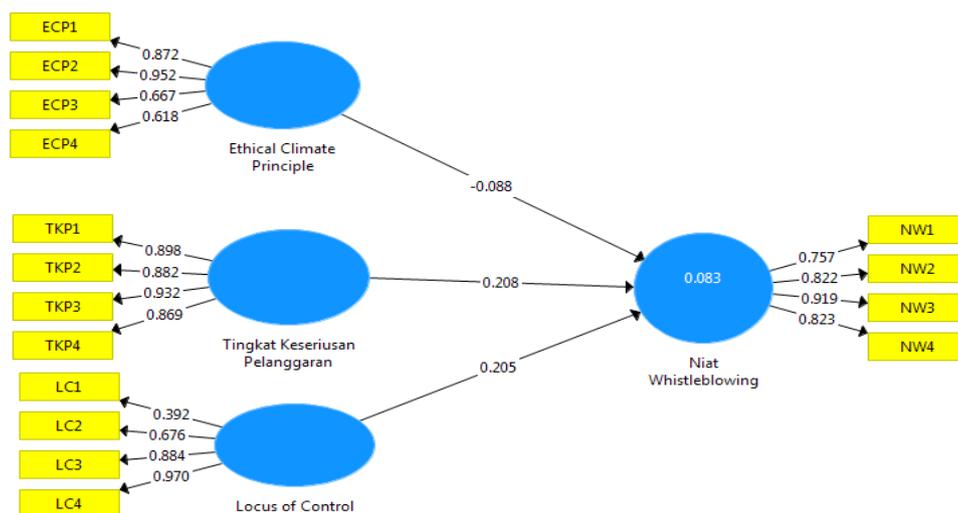
Analisis *Partial Least Square* (PLS) adalah metode analisis yang bersifat *soft modelling* karena tidak mendasarkan pada asumsi data harus dengan skala pengukuran, distribusi data (*distribution free*) dan jumlah sampel tertentu dibawah 100 sampel (Ghozali, 2014). Model pengukuran digunakan

untuk uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk pengujian hipotesis dengan model prediksi. Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut:

4.2.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer Model sering juga disebut dengan *outer relation* atau *measurement model* yakni model pengukuran bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. *Loading faktor* paling lemah yang dapat diterima validitasnya menurut Ghozali (2014) adalah 0,5. *Outer loading* dapat diperoleh dari *PLS Algorithm Report SmartPLS*. Untuk memudahkan dalam melihat *outer loadings* dari indikator yang mengukur konstruk maka disajikan diagram jalur pada gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.2
Model Pengukuran (*Outer Model*)



Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Dari gambar 4.1 dapat dilihat besaran *loading factor* hasil re-estimasi dari masing-masing indikator yang mengukur konstruk. Hasil re-estimasi tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memiliki validitas yang baik karena memiliki *loading factor* lebih dari 0,50. Oleh karena uji validitas dengan outer loading telah terpenuhi, maka model pengukuran mempunyai potensi untuk diuji lebih lanjut. Adapun bentuk lain dari penyajian *output outer loading* hasil re-estimasi di tampilkan pada table 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Outer Loadings (Measurement Model)

Korelasi indikator dengan variabel	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
NW1 <- Niat <i>whistleblowing</i>	0,757	Valid
NW2 <- niat <i>whistleblowing</i>	0,822	Valid
NW3 <- niat <i>whistleblowing</i>	0,919	Valid
NW4 <- niat <i>whistleblowing</i>	0,823	Valid
ECP1 <- <i>ethical climate principle</i>	0,872	Valid
ECP2 <- <i>ethical climate principle</i>	0,952	Valid
ECP3 <- <i>ethical climate principle</i>	0,667	Valid
ECP4 <- <i>ethical climate principle</i>	0.612	Valid
TKP1 <- tingkat keseriusan pelanggaran	0,898	Valid
TKP2 <- tingkat keseriusan pelanggaran	0,882	Valid
TKP3 <- tingkat keseriusan pelanggaran	0,932	Valid
TKP4 <- tingkat keseriusan pelanggaran	0,869	Valid
LOC1 <- <i>Locus of control</i>	0,392	Tidak Valid
LOC2 <- <i>Locus of control</i>	0,676	Valid
LOC3 <- <i>Locus of control</i>	0,884	Valid
LOC4 <- <i>Locus of control</i>	0,970	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Berdasarkan gambar tersebut dapat diketahui bahwa hasilnya telah memenuhi *Convergent Validity* karena semua *Factor Loading* berada di atas 0,50. Berdasarkan data diatas terdapat salah satu indikator dari Locus of Control tidak valid karena nilai dari indikator tersebut kurang dari 0,05. Setelah data tersebut diketahui dan ternyata ada satu indikator yang yang tidak valid maka data tersebut dihilangkan atau di *re-estimasi* agar data dalam penelitian dapat dinyatakan valid.

Terdapat kriteria dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model*, yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *Average Variance Extracted (AVE)* dan *composite reliability*.

1. *Convergent validity*

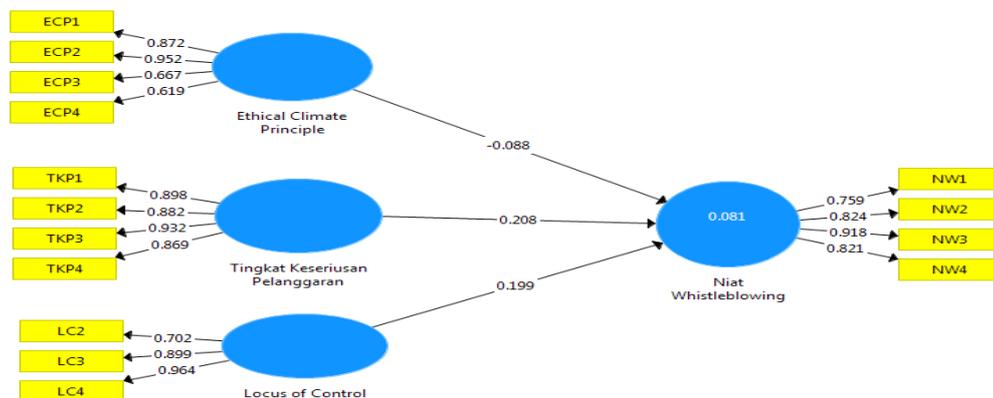
Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan software PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun, Ghozali (2014) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

Convergent validity bertujuan untuk mengukur kesesuaian antara indikator hasil pengukuran variabel dan konsep teoritis yang menjelaskan keberadaan-keberadaan indikator dari variabel tersebut.

Outer loading adalah table yang berisi *loading faktor* untuk menunjukkan besar korelasi antara indikator dengan variabel laten. Dalam *loading faktor* terdapat beberapa indikator yang tidak valid karena mempunyai *loading faktor* di bawah 0,5. Indikator yang tidak valid adalah LC1, sehingga indikator-indikator

tersebut harus dikeluarkan dari model. Penghapusan indikator nantinya dilanjutkan dengan melakukan estimasi ulang atau re-estimasi. Bentuk lain dari penyajian *output outer loading* ditampilkan pada table 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.3
Re-estimasi Model Pengukuran (*Outer Model*)



Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Dari gambar 4.2 dapat dilihat besaran *loading factor* hasil re-estimasi dari masing-masing indikator yang mengukur konstruk. Hasil re-estimasi tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memiliki validitas yang baik karena memiliki *loading factor* lebih dari 0,50. Oleh karena uji validitas dengan outer loading telah terpenuhi, maka model pengukuran mempunyai potensi untuk diuji lebih lanjut. Adapun bentuk lain dari penyajian *output outer loading* hasil re-estimasi di tampilkan pada table 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Re-estimasi Model Struktural (*Outer Model*)

Korelasi indikator dengan variabel	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
NW1 <- Niat <i>whistleblowing</i>	0,757	Valid
NW2<- niat <i>whistleblowing</i>	0,822	Valid
NW3<- niat <i>whistleblowing</i>	0,919	Valid
NW4<- niat <i>whistleblowing</i>	0,823	Valid
ECP1 <- <i>ethical climate principle</i>	0,872	Valid
ECP2<- <i>ethical climate principle</i>	0,952	Valid
ECP3<- <i>ethical climate principle</i>	0,667	Valid
ECP4<- <i>ethical climate principle</i>	0.612	Valid
TKP1<- tingkat keseriusan pelanggaran	0,898	Valid
TKP2 <- tingkat keseriusan pelanggaran	0,882	Valid
TKP3 <- tingkat keseriusan pelanggaran	0,932	Valid
TKP4 <- tingkat keseriusan pelanggaran	0,869	Valid
LOC2 <- <i>Locus of control</i>	0,676	Valid
LOC3 <- <i>Locus of control</i>	0,884	Valid
LOC4 <- <i>Locus of control</i>	0,970	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah tingkat diferensi suatu indikator dalam mengukur konstruk-konstruk instrument. Untuk menguji *Discriminant validity* dapat dilakukan dengan pemeriksaan *cross loading* yakni koefisien korelasi indikator terhadap konstruk terhadap konstruk asosiasinya (*loading*) dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain (*cross loading*).

Nilai koefisien korelasi indikator harus lebih besar terhadap konstruk asosiasinya daripada konstruk lain. Nilai yang lebih besar ini mengindikasikan

kecocokan suatu indikator untuk menjelaskan konstruk asosiasinya dibandingkan menjelaskan konstruk-konstruk lain.

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan setiap konsep dari masing-masing variabel berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* baik jika setiap nilai *loading* dari pada konstruks yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.8
Nilai *Discriminant Validity (Cross Loading)*

	Ethical Climate Principle	Locus of Control	Niat Whistleblowing	Tingkat Keseriusan Pelanggaran
ECP1	0,872	-0,003	-0,102	-0,130
ECP2	0,952	0,006	-0,124	-0,180
ECP3	0,667	0,034	-0,049	-0,024
ECP4	0,619	-0,013	0,003	0,027
LC2	0,014	0,702	0,015	-0,203
LC3	-0,028	0,899	0,102	-0,111
LC4	-0,028	0,964	0,185	-0,201
NW1	-0,057	0,135	0,759	0,105
NW2	-0,123	0,107	0,824	0,142
NW3	-0,166	0,166	0,918	0,180
NW4	-0,022	0,118	0,821	0,179
TKP1	-0,205	-0,131	0,163	0,898
TKP2	-0,202	-0,199	0,156	0,882
TKP3	-0,069	-0,173	0,174	0,932
TKP4	-0,088	-0,157	0,169	0,869

Sumber: Data Primer yang diolah PLS, 2018

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa koelasi konstruk *Ethical Climate Principle* dan *Locus of Control* dengan indikatornya lebih rendah dibandingkan dengan indikator variabel Niat *Whistleblowin*. Tetapi untuk indikator Tingkat Keseriusan Pelanggaran lebih baik dibandingkan dengan Niat *Whistleblowing*.

Hal ini menunjukkan bahwa konstruk memprediksi indikator pada variabel Tingkat Keseriusan Pelanggaran lebih baik dibandingkan dengan variabel *Ethical Climate Principle* dan *Locus of Control*.

3. Mengevaluasi *Composite Reliability*

Selanjutnya dilakukan juga metode uji reliabilitas yang digunakan adalah *composite reliability* karena lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk (Jogiyanto, 2009). Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya di atas 0,70. Pada tabel 4.7 disajikan nilai *composite reliability* untuk seluruh variabel, sebagai berikut:

Tabel 4.9
Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Cronbachs Alpha
Ethical Climate Principle (X1)	0,865	0,847
<i>Locus of Control</i> (X3)	0,837	0,854
Niat <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,900	0,852
Tingkat Keseriusan Pelanggaran (X2)	0,942	0,917

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Berdasarkan *output Composite Reliability* maupun *Cronbach Alpha* baik untuk variabel *Ethical Climate Principle*, *Tingkat Keseriusan Pelanggaran*, *Locus Of Control* dan variabel *Niat Whistleblowing* semuanya diatas 0,70. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki reliabilitas dengan baik.

4. Mengevaluasi *Average Variance Extracted (AVE)*

Metode untuk menilai *discriminant validity* selain dengan melihat nilai *cross loading* adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk

setiap konstruk dengan nilai yang direkomendasikan harus lebih besar dari 0,50. Kriteria *validity* dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)* masing-masing konstruk. Pada Tabel 4.8 disajikan nilai AVE untuk seluruh variabel, sebagai berikut

Tabel 4.10
Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Ethical Climate Principle (X1)	0,624
Tingkat Keseriusan Pelanggaran (X2)	0,583
Locus of Control (X3)	0,693
Niat Whistleblowing (Y)	0,802

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Berdasarkan table 4.8 di atas menunjukkan nilai AVE untuk variabel kinerja karyawan, komitmen afektif, manajemen karir individu, manajemen karir organisasi semuanya berada di atas 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki validitas yang baik.

Gambar 4.3
Fornell-Lacker Criterium

Discriminant Validity

	Ethical Climate...	Locus of Control	Niat Whistlebl...	Tingkat Keseri...
Ethical Climate...	0.790			
Locus of Control	0.009	0.764		
Niat Whistleblo...	-0.118	0.168	0.832	
Tingkat Keseriu...	-0.155	-0.176	0.185	0.895

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa akar AVE variabel Tingkat Keseriusan Pelanggaran sebesar 0,895 ($\sqrt{0,583}$) lebih tinggi daripada konstruk niat whistleblowing dengan variabel yang lainnya yang hanya 0,185, -0,176, -0,155. Begitu juga dengan akar AVE variabel Niat Whitleblowing sebesar 0,832 ($\sqrt{0,802}$) lebih tiinggi daripada variabel Locus of Control dan Ethical Climate Principle yang nilainya hanya 0,168, -0,118.

Begitupula dengan akar AVE Locus of Control sebesar 0,764 ($\sqrt{0,693}$) lebih tinggi dari pada variabel Ethical Climate Principle yang nilainya hanya sebesar 0,009 begitu juga pada akar AVE Ethical Climate Principle sebesar 0,790 ($\sqrt{0,624}$) lebih besar dibandingkan dengan 0,50. Jadi, dapat disimpulkan bahwa nilai keempat dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity.

5. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural atau *inner model* dilakukan untuk melihat nilai *R-Square* sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Model struktural (*inner model*) dievaluasi menggunakan *p-value* untuk mengetahui signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural dan nilai *R-Square* untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Gambar 4.5
 Nilai R-Square

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjus...
Niat Whistleblo...	0.083	0.053

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Berdasarkan dari output diatas dapat disimpulkan bahwa nilai R-square sebesar 0,083 berarti model regresi memiliki tingkat *goodness-fit* yang baik yang berarti variabilitas salary yang dapat di jelaskan oleh ketiga variabel dalam model yaitu *Ethical Climate Principle*, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, dan *Locus of Control* sebesar 8,3%, sedangkan 91,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dala model ini.

Gambar 4.6
 Hasil Pengujian *Path Coefficients*

Path Coefficients	Mean, STDEV, T-Values, P-Va...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Ethical Climate...	-0.088	-0.092	0.150	0.587	0.557
Locus of Contr...	0.205	0.171	0.191	1.075	0.283
Tingkat Keseriu...	0.208	0.201	0.127	1.639	0.102

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa *Ethical Climate Principle*, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, dan *Locus of Control* tidak berpengaruh terhadap Niat untuk melakukan *Whistleblowing*. Hal ini ditunjukkan pada Gambar 4.5 Hasil Pengujian *Path Coefficients* untuk variabel *Ethical Climate Principle* menunjukkan bahwa nilai Signifikan sebesar $-0,088 < 0,05$ dan P Value $0,557 > 0,05$ sedangkan T Statistik $< T$ tabel ($0,587 < 1,675$).

Sedangkan variabel Tingkat Keseriusan Pelanggaran menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,208 > 0,05$ dan p value sebesar $0,102 > 0,05$ berarti H_a ditolak dan T stasistiknya sebesar $1,639 < 1,675$ berarti H_0 di terima. Variabel yang ketiga ini yakni *Locus of Control* sama dengan variabel yang kedua yakni nilai signifikansi sebesar $0,205 > 0,05$ dan p value sebesar $0,283 > 0,05$ berarti H_a ditolak dan T statistiknya sebesar $1,075 < 1,675$ berarti H_0 di terima.

4.3 Pengujian Hipotesis dengan *Bootstrapping* Analisis PLS

4.3.1 Pengaruh *Ethical Climate Principle* terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel *Ethical Climate Principle* (X1) terhadap Niat *Whistleblowing* (Y) menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar $-0,088$ berarti bahwa setiap terjadi penurunan variabel *Ethical Climate Principle* (X1) sebesar 1, maka Niat *Whistleblowing* (Y) akan meningkat sebesar $-0,088$ dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai T-statistik sebesar $0,587$ nilai tersebut lebih kecil dari T-tabel ($1,679$) (*Hipotesis 1 ditolak*). P-value ($0,557$) $< 0,05$ (*signifikan*).

Hasil ini berarti bahwa *Ethical Climate Principle* (X1) tidak berpengaruh

terhadap Niat *Whistleblowing* (*Y*), yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis pertama dimana *Ethical Climate Principle* (*X1*) berpengaruh terhadap Niat *Whistleblowing* (*Y*). Dengan demikian *Hipotesis 1 ditolak*.

Hipotesis ini sesuai dengan penelitian Lestari dan Yaya (2017) yang menyatakan *ethical climate principle* tidak memiliki pengaruh terhadap niat *whistleblowing*. *Ethical climate principle* ini berkaitan dengan seberapa besar tindakan atau perilaku seseorang dalam mentaati segala peraturan atau hukum yang berlaku dalam suatu organisasi tersebut. Seharusnya semakin besar atau semakin tinggi tingkat peraturan mengenai hal-hal yang tidak baik maka seorang pegawai dapat melakukan pengungkapan. Tetapi dilihat dari beberapa organisasi banyak pegawai yang tidak memperdulikannya.

Berdasarkan kondisi lingkungan di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten banyaknya pegawai ataupun pimpinan disana masih belum bisa mematuhi aturan-aturan atau norma- norma yang berlaku karena disana. Seperti hal kecilnya saja yakni datang tidak tepat waktu, pelaporan yang kurang dari target,dan lain-lain. Jika dikaitkan dengan akuntansi banyak komplek yang dilakukan oleh per SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) karena molornya pembayaran gaji yang seharusnya disampaikan tepat waktu itu dikarenakan sistem pembayaran disana bersifat manual.

4.3.2 Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel Tingkat Keseriusan Pelanggaran (*X2*) terhadap Niat *Whistleblowing* (*Y*)

menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,208 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Tingkat Keseriusan Pelanggaran (X_2) sebesar 1, maka Niat *Whistleblowing* (Y) akan meningkat sebesar 0,208 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai *T-statistik* sebesar 1,639 nilai tersebut lebih kecil dari *T-tabel* (1,679) (*Hipotesis 2 ditolak*). *P-value* (0,102) > 0,05 (*signifikan*). Hasil ini berarti bahwa Tingkat Keseriusan Pelanggaran (X_2) tidak berpengaruh terhadap Niat *Whistleblowing* (Y), yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis kedua dimana Tingkat Keseriusan Pelanggaran (X_2) tidak berpengaruh terhadap Niat *Whistleblowing* (Y). Dengan demikian *Hipotesis 2 ditolak*.

Hipotesis ini sesuai dengan penelitiannya Lestari dan Yaya (2017) yang menyatakan bahwa Tingkat Keseriusan Pelanggaran tidak berpengaruh terhadap Niat *Whistleblowing*. Semakin tinggi pelanggaran yang terjadi maka akan menyebabkan semakin rendah tingkat Niat pengungkapan. Karena dengan banyaknya ajakan atau hal-hal yang dapat menumbuhkan material maka seorang pegawai tersebut juga akan terlibat dalam tindakan yang dapat merugikan organisasi. Sehingga hipotesis ini ditolak.

Dengan bermacam-macam kasus pelanggaran yang terdapat di BPKP Kabupaten Klaten menunjukkan bahwa banyaknya pegawai tidak dapat mempengaruhi seberapa besar kerugian yang terjadi atas masalah korupsi ini. Banyaknya pegawai menunjukkan bahwa niat untuk melakukan *Whistleblowing* rendah karena kebanyakan pegawai sayang dengan jabatan yang dimiliki sehingga banyak pegawai yang takut akan dipecatnya atau dikeluarkan dari BPKD Kabupaten Klaten karena telah berkhianat atau melaporkan kepada pihak lain dan

juga mereka memilih untuk bungkam.

4.3.3 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel *Locus of Control* (X3) terhadap Niat *Whistleblowing* (Y) menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,205 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel *Locus of Control* (X3) sebesar 1, maka Niat *Whistleblowing* (Y) akan meningkat sebesar 0,205 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Nilai *T-statistik* sebesar 1,075 nilai tersebut lebih kecil dari *T-tabel* (1,679) (*Hipotesis 3 ditolak*). *P-value* (0,283) < 0,05 (*signifikan*). Hasil ini berarti bahwa *Locus of Control* (X3) tidak berpengaruh terhadap Niat *Whistleblowing* (Y), yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis ketiga dimana *Locus of Control* (X3) tidak berpengaruh terhadap Niat *Whistleblowing* (Y). Dengan demikian *Hipotesis 3 ditolak*.

Hal ini mungkin disebabkan adanya keyakinan individu yang rendah terhadap kemampuannya mengendalikan lingkungan. Mereka berkeyakinan bahwa apa yang terjadi pada diri dan lingkungan mereka lebih didominasi oleh lingkungan itu sendiri dan mereka tidak memiliki daya untuk mengendalikannya atau dengan kata lain *locus of control* pada sampel dalam penelitian ini lebih didominasi oleh *locus of control eksternal*.

Hipotesis ketiga ini berpengaruh negatif karena dipengaruhi oleh dua hal yakni internal ataupun eksternal. Jika dilihat dari internal, seorang pegawai

tersebut ingin ataupun mau melakukan pengungkapan atas tindakan yang bisa merugikan organisasi itu sendiri. Sedangkan dari luar, pegawai tersebut tau kalau di dalam organisasi tersebut ada suatu pelanggaran tetapi di pegawai yang ada di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten bungkam dan hanya melihat saja dan mereka tau pasti disuatu hari ada suatu hukum yang akan mengungkapkan suatu pelanggaran tersebut.

Di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten, Suatu hal yang didasarkan pada niat ataupun sikap akan menjadikan seorang pegawai bisa bertanggung jawab. Tetapi tidak sama dengan pembahasannya mengenai pengungkapan. Banyak pegawai yang melakukan pengungkapan tetapi banyak pegawai yang merasa was-was karena banyak pegawai yang merasa takut jika ingin melakukan pengungkapan apalagi pengungkapan yang menyangkut internal organisasi. Sehingga banyaknya pegawai yang merasa takut atas jabatan yang sudah diberikan kepada pegawai tersebut. Jadi banyak pegawai yang hanya diam mengenai tindakan yang ilegal.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Ethical Climate Principle*, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, dan *Locus of Control* terhadap Niat untuk melakukan Whistleblowing di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten. Untuk mengetahui hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Berdasarkan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Ethical Climate Principle* tidak berpengaruh terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing di BPKD Kabupaten Klaten.
2. Tingkat Keseriusan Pelanggaran tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan whistleblowing di BPKD Kabupaten Klaten.
3. *Locus of Control* tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan whistleblowing di BPKD Kabupaten Klaten.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Banyaknya pegawai yang terdapat di Badan PENGELOLAAN Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten yang tidak mematuhi peraturan ataupun norma- norma yang berlaku sehingga banyak pegawai disana yang mendapatkan komplain atas kerja mereka.
2. Banyaknya pelanggaran yang disana tidak di dukung dengan suatu *system* sehingga banyak pelanggaran-pelanggaran yang terjadi.

3. Dalam penelitian ini hanya berfokus pada satu obyek yakni Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten.
4. Variabel yang digunakan peneliti hanya *Ethical Climate Principle*, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, dan *Locus of Control* saja dan hasilnya tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan whistleblowing di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten.
5. Keterbatasan yang ketiga ini berkaitan dengan pengambilan data karena dalam penelitian ini hanya dengan kuesioner saja.

5.3 Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, maka disampaikan saran sebagai berikut:

1. Saran buat penelitian selanjutnya adalah mengenai obyek. Seharusnya objek yang digunakan dalam penelitian tidak hanya BPKD saja melainkan beberapa SKPD.
2. Saran yang selanjutnya adalah mengambil variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap niat untuk melakukan whistleblowing. Penambahan variabel komitmen organisasi, faktor demografi, dan yang lainnya.
3. Saran buat peneliti selanjutnya adalah mengenai teknik pengumpulan data seharusnya didukung dengan adanya survey tertutup atau wawancara tertutup.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghani, N. Ab (2013) "Predicting whistle-blowing intention in malaysia: evidence from manufacturing companies. Dissertation (PhD). Curtin University, Curtin Graduate School of Business
- Abdullah, M. Wahyuddin. (2017). "Determinan intensi auditor melakukan tindakan whistle-blowing dengan perlindungan hukum sebagai variabel moderasi". *Jurnal Ekonomi dan Keuangan* Vol 1(3) : 385 – 407
- Ahmad, Syahrul Ahmar., Malcolm Smith., dan Zubaidah Ismail. (2012) "Internal whistle-blowing intentions: a study of demographic and individual factors". *Journal of Modern Accounting and Auditing*. 8(11), 1632-1645
- Ahmad, S.A. (2011). "Internal auditors and internal whistleblowing intentions: a study of organisational, individual, situasional, and demographic factor. *Tesis, School of Accounting, Finance and Economic*": edith cowan university. Western Australia
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behaviour. *organization behaviour and human decision processes* 50: 179-211. *Jurnal Akuntansi* 11 (4),165-175
- Aliyah, S. (2015) "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai dalam melakukan tindakan whistleblowing". *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. 12(2), 173-189.
- Bagustianto, Rizki, dan Nurkholis. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai negeri sipil (pns) untuk melakukan tindakan whistleblowing (studi pada PNS BPK RI). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb*. Vol 3 (1) : 1411 – 0393
- Brennan, N., & J. Kelly. (2007). A study of whistleblowing among trainee auditors. *The british accounting review*. 39 (1): 61-87.

- Damayanthi, Kadek Shintya Rahayu Dewi, Edy Sujana, dan Nyoman Trisna Herawati. 2017. “Pengaruh norma subyektif, sikap pada perilaku, persepsi kontrol perilaku terhadap niat melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) (studi empiris pada mahasiswa akuntansi program s1 dan program D3 Universitas Pendidikan Ganesha)”. *e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1*. Vol: 8 (2).
- Dasgupta, Siddhartha dan Ankit Kesharwani . (2010). “*Whistleblowing: a survey of literature*”. *Journal of Corporate Governance Vol. IX, No. 4*.
- Fitriyah, Fury Khristianty, dan Tasrif Kusuma Nagara. 2017. “*The effect of professionalism, violation severity levels, and internal locus of control on whistle blowing intention*”. *Review of Integrative Business and Economics Research*, Vol. 6, 2304-1013.
- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBMSPSS 21*. Semarang: BPUP
- Hanif, Rheny Afriana., dan Fajar Odiatma . (2017). “Pengaruh personal cost reporting, status wrong doer dan tingkat keseriusan kesalahan terhadap whistleblowing intention”. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis Vol. 10, No. 1: 11-20*
- Indriantoro, N. (2014). *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen*. Yogyakarta: BPFEE.
- Indriantoro, N., dan Bambang Supomo. (1999) . *Metode penelitian bisnis*. Yogyakarta: BPFEE.
- Jones, Thomas .(1991). “*Ethical decision making by individuals in organizations: an issue-contingent model author(s)*” .*The Academy of Management Review*, Vol. 16 (2) 366-395

Joneta, Chintya .(2016). “Pengaruh komitmen profesional dan pertimbangan etis terhadap intensi melakukan whistleblowing: locus of control sebagai variabel moderasi”. *JOM Fekon*, Vol.3 (2)

Kaplan, S. E. dan S. M. Whitecotton. (2001). “An examination of auditor’s reporting intentions when another auditor is offered client employment”. *A Journal of Practice and Theory*. 20(1), 45-63

13 Kasus dugaan korupsi di Klaten mangkrak. (2012, 2 April). *Merdeka.com*. kasus pengisian jabatan di pemkab klaten kpk tetapkan lagi 2 tersangka. (2017,26 Juli). www.kpk.go.id.

KNKG. (2008) Pedoman sistem pelaporan pelanggaran - SPP (whistleblowing system – WBS). Jakarta: KNKG

_____.2008. Public governance, proceeding diskusi panel dan workshop konsep pedoman umum – menggagas sistem whistleblower di Indonesia. KNKG. Jakarta

Komite penyelidikan dan pemberantasan korupsi kolusi dan nepotisme (KP2KKN) Jateng, Mendesak polda Jateng menuntaskan penanganan 10 kasus korupsi yang macet . (2012, 5 November). *SemarangPos.com*.

KPK tahan tersangka OTT suap Bupati Klaten. (2016, 31 Desember). www.kpk.go.id.

Kumar, M., dan Daniele Santoro. (2017) “A justification of whistleblowing”. *philosophy dan social criticism*, 43(7), 669-684.

Lestari, Rohmaida dan Rizal Yaya. (2017). “Whistleblowing dan faktor-faktor yang memengaruhi niat melaksanakannya oleh aparatur sipil negara”. *Jurnal Akuntansi/Volume XXI*, No. 03, September 2017: 336-350

Miceli, Marcia P, dan Janet P Near .(1985). “Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with whistle-blowing decisions.

- Nurhayati, Siti. (2012). *Metodologi penelitian praktis. Edisi 2*. Pekalongan: Unikalpress
- Prasetyo, M. Fajri.,Pupung Purnamasari, dan Mey Maemunah. (2017). “Pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran, faktor demografi, dan faktor organisasional terhadap intensi whistleblowing (survei pada karyawan OJK regional 2 Jawa Barat). *Jurnal Kajian Akuntansi*, 1693-0164
- Raharjo, Ferri Dwi. (2015). “Faktor yang mmempengaruhi pelaporan whisleblowing internal dengan tingkat pendidikan sebagai variable moderasi persepsi karyawan di PT. Krakatau Persero Tbk”. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi* Vol. 15 (2).
- Sari, Devi Novita .(2014). “Profesionalisme internal auditor dan intensi melakukan whistleblowing (studi empiris : auditor internal perbankan di Indonesia)”, Skripsi, Jurusan Akuntansi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Septianti, W. (2013) “Pengaruh faktor organisasional, individual, situasional, dan demografis terhadap niat melakukan whistleblowing internal”. *Simposium Nasional Akuntansi XVI*, Manado, 25-28 September
- Setyawati, Intan, Komala, A., Catur, R.S. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan whistleblowing internal (the factors influencing internal whistleblowing intentions). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 17(2): 1693-0908
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Semendawai, A.H., dkk. (2011). *Mengenal whistleblowing. lembaga perlindungan saksi dan korban*. Jakarta
- Taylor, Eileen Z., dan Mary B. Curtis . (2010). “An examination of the layers of workplace influences in ethical judgments: whistleblowing likelihood and perseverance in public accounting”. *Journal of Business Ethics* 93:21–37

Transparency International (2016) Corruption perception index 2015. www.transparency.org/cpi2015.php. theory of planned behaviour as a framework for whistle-blowing intentions *org/cpi2015.php*. diunduh pada 02 Maret 2018

Winardi, Rijadh Djatu .(2013). “The influence of individual and situational factors on lower-level civil servants’ whistle-blowing intention in Indonesia”. *Journal of Indonesian Economy and Business* Volume 28, Number 3: 361 – 376

Zakaria, Maheran, Siti Noor Azmawaty Abd Razak., Muhammad Saiful Anuar Yusoff .(2016). “The”. *Review of European Studies*; Vol. 8, No. 3: 1918-7173

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr/i Pegawai Instansi Pemerintah

Di tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rita Aprillia

NIM : 145121076

Prodi : S1 Akuntansi

Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta

Memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/I untuk kiranya dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian berikut, berkaitan dengan penyusunan skripsi yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Institut Agama Islam Negeri Surakarta dengan judul **“Pengaruh *Ethical Climate-principle*, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, *Locus of Control* Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing di BPKD Kabupaten Klaten”**.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Oleh karena itu, dimohon kesediannya untuk mengisi/menjawab kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. **Kuesioner ini hanya untuk keperluan skripsi tidak untuk dipublikasikan secara luas, sehingga kerahasiaan data yang diisi dapat dijaga.**

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu/I dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih. *Contact Person : 085800377247*

Hormat Saya,

Rita Aprillia

Kuesioner Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (*boleh tidak diisi)
2. Umur : tahun
3. Masa Kerja :
4. Jabatan :
5. Instansi :
6. Pendidikan :

Petunjuk Pengisian :

Berikut ini merupakan pernyataan-pernyataan yang mewakili pendapat-pendapat umum mengenai kondisi di dalam instansi Saudara. Tidak ada pernyataan yang benar atau salah. Saudara mungkin saja setuju atau tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan tersebut. Kami ingin mengetahui seberapa jauh Saudara setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tersebut, dengan memberi tanda *checklist* (√) pada pilihan yang tersedia sebagai berikut :

Penilaian :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No	Ethical Climate-principle	STS	TS	N	S	SS
1	Di tempat saya bekerja tingkat pelaporan tindakan ilegal masih rendah					
2	Adanya hukum dan aturan dalam instansi ini membuat saya semakin menambah kinerja saya					
3	Standar kinerja saya sejalan dengan standar yang ada dalam instansi ini					
4	Di tempat saya bekerja tingkat pelaporan keuangan sangat tinggi.					

No	Tingkat Keseriusan Pelanggaran	STS	TS	N	S	SS
1	Adanya keseriusan pelanggaran yang tinggi memudahkan untuk melakukan tindak pidana korupsi					
2	Tingkat keseriusan pelanggaran terjadi karena tidak adanya peraturan dan juga hukum yang berlaku secara tegas					
3	Adanya kasus korupsi yang terjadi karena tingkat materialitas yang diturunkan					
4	Suatu hal yang tidak wajar dalam Penilaian tingkat keseriusan perilaku korupsi terkait dengan kecurangan belanja dengan nilai materialitas diturunkan di instansi ini					

No	<i>Locus Of Control</i>	STS	TS	N	S	SS
1	Pengungkapan yang terjadi berdasarkan pada hukum yang berlaku					
2	Pengungkapan yang terjadi berdasarkan pada kemampuan yang saya miliki					
3	Untuk mendapatkan pekerjaan yang bagus, anda harus memiliki koneksi					
4	Pengungkapan yang terjadi berdasarkan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepada saya.					

No	Niat untuk melakukan whistleblowing	STS	TS	N	S	SS
1	Dengan adanya pengungkapan kecurangan (<i>whistleblowing</i>) saya ingin terlibat menjadi orang yang melakukan pengungkapan kecurangan (<i>whistleblower</i>)					
2	Pengungkapan yang saya lakukan ini berdasarkan keinginan yang ada dalam diri saya					
3	Adanya <i>whistleblowing</i> membuat saya dan karyawan lain ingin melakukan pengungkapan ilegal yang ada di instansi pemerintahan ini					
4	Adanya kasus ilegal membuat saya ingin melakukan pengungkapan di tempat saya bekerja					

Lampiran 2

NO	ETHICAL CLIMATE PRINCIPLE				TOTAL ECP
	ECP1	ECP2	ECP3	ECP4	
	1	3	4	5	13
	1	3	4	3	11
	1	4	5	4	14
	1	2	3	4	10
	2	4	4	5	15
	2	4	3	4	13
	4	4	4	5	17
	4	4	5	4	17
	4	4	4	5	17
	4	4	4	4	16
	4	5	4	4	17
	1	2	4	5	12
	1	4	5	4	14
	1	2	4	5	12
	1	2	4	4	11
	2	4	3	4	13
	4	4	4	4	16
	1	2	4	4	11
	1	2	4	5	12
	4	4	4	5	17
	4	5	4	4	17
	1	2	4	5	12
	1	4	5	4	14
	1	2	4	5	12
	1	2	4	4	11
	1	2	4	5	12
	1	4	4	5	14
	1	2	4	4	11
	4	5	4	5	18
	1	4	5	4	14
	1	3	4	5	13
	1	3	4	3	11
	1	4	5	4	14
	1	2	3	4	10
	2	4	4	5	15

NO	ETHICAL CLIMATE PRINCIPLE				TOTAL ECP
	ECP1	ECP2	ECP3	ECP4	
	2	4	3	4	13
	4	4	4	5	17
	4	4	5	4	17
	4	4	4	5	17
	4	5	4	4	17
	1	2	4	5	12
	1	4	5	4	14
	4	4	4	4	16
	1	2	4	4	11
	4	5	4	5	18

TINGKAT KESERIOUSAN PELANGGARAN				TOTAL TKP
TKP1	TKP2	TKP3	TKP4	
5	4	4	3	16
4	4	5	5	18
4	4	4	5	17
5	5	4	4	18
1	2	3	4	10
4	4	5	4	17
4	4	5	5	18
2	2	2	4	10
4	5	5	4	18
4	4	5	4	17
3	3	3	3	12
4	5	4	5	18
5	4	4	4	17
4	4	5	5	18
4	4	5	5	18
4	4	5	4	17
4	5	5	4	18
4	4	4	4	16
4	5	4	4	17
4	4	5	5	18
3	3	3	3	12
4	5	4	5	18
5	4	4	4	17

TINGKAT KESERIOUSAN PELANGGARAN				TOTAL TKP
TKP1	TKP2	TKP3	TKP4	
4	4	5	5	18
4	4	5	5	18
4	5	4	4	17
4	5	5	4	18
4	4	4	4	16
1	4	2	3	10
5	4	4	3	16
4	4	5	5	18
1	2	3	4	10
4	4	5	4	17
4	4	5	5	18
2	2	2	4	10
4	4	5	5	18
4	4	5	5	18
4	5	4	4	17
4	5	5	4	18
4	4	5	4	17
5	5	4	4	18
4	5	5	4	18
4	4	4	4	16
4	5	4	4	17
2	2	2	4	10

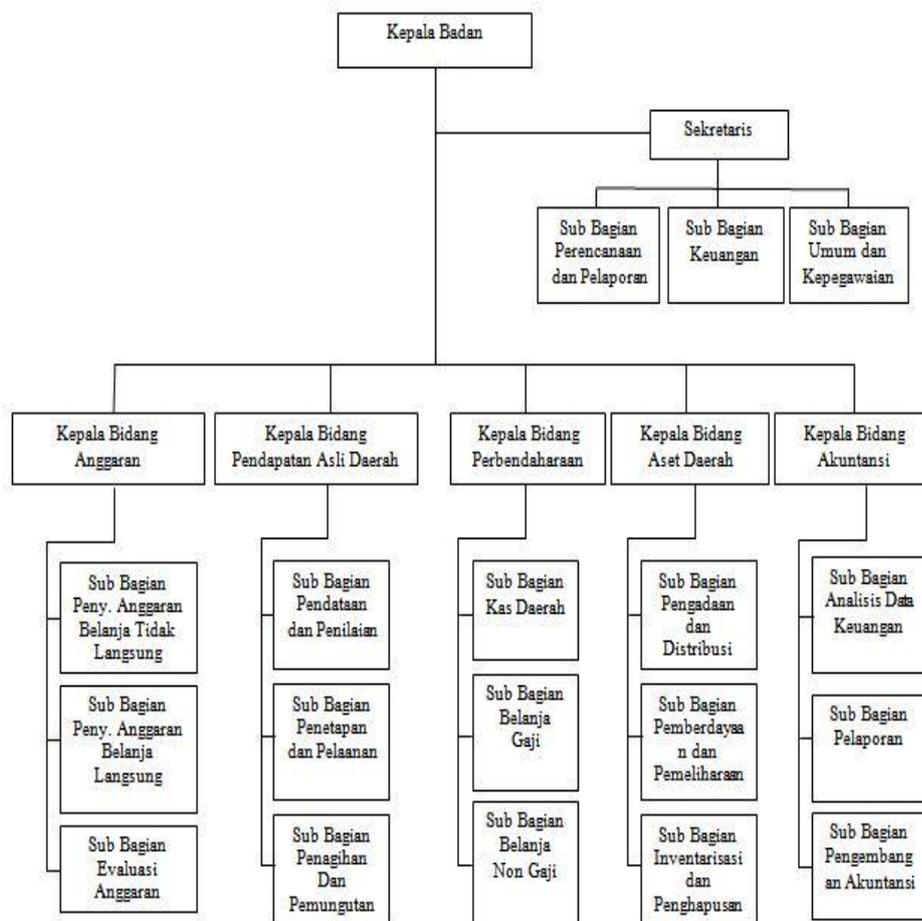
LOCUS OF CONTROL				TOTAL LC
LC1	LC2	LC3	LC4	
2	2	3	4	11
1	3	4	5	13
5	4	5	4	18
5	4	4	5	18
5	3	2	3	13
3	3	3	3	12
4	4	4	5	17
4	4	5	5	18
4	4	4	5	17
4	5	4	4	17
4	5	4	4	17

LOCUS OF CONTROL				TOTAL LC
LC1	LC2	LC3	LC4	
4	4	4	5	17
4	4	5	5	18
4	4	4	4	16
4	4	5	5	18
4	4	5	5	18
4	5	4	4	17
4	4	5	5	18
4	5	5	4	18
5	5	4	4	18
1	3	4	5	13
5	4	5	4	18
5	4	4	5	18
5	3	2	3	13
3	3	3	3	12
4	4	4	5	17
4	4	5	5	18
4	4	4	4	16
4	4	5	5	18
5	5	4	4	18
4	4	5	5	18
5	5	4	4	18
5	5	4	4	18
4	5	4	4	17
5	4	5	4	18
2	2	3	4	11
3	3	3	3	12
1	3	2	4	10
1	3	4	5	13
5	4	4	5	18
5	3	2	3	13
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
2	5	3	5	15

NIAT WHISTLEBLOWING				TOTAL NW
NW1	NW2	NW3	NW4	
5	4	4	4	17
4	4	5	5	18
4	4	4	4	16
5	5	4	4	18
5	3	1	2	11
4	4	5	5	18
4	4	5	4	17
5	5	2	2	14
4	5	5	4	18
4	4	5	5	18
4	1	2	5	12
4	5	4	4	17
5	4	4	5	18
4	4	5	4	17
4	4	5	4	17
4	4	5	4	17
4	5	5	4	18
4	4	4	4	16
4	5	4	4	17
4	4	5	4	17
1	2	4	5	12
1	4	5	4	14
1	2	4	5	12
1	2	4	4	11
1	2	4	5	12
1	4	4	5	14
2	4	4	5	15
4	5	4	4	17
4	4	5	5	18
4	5	5	4	18
5	5	4	4	18
4	4	5	5	18
2	2	2	4	10
5	3	2	3	13
3	3	3	3	12

NIAT WHISTLEBLOWING				TOTAL NW
NW1	NW2	NW3	NW4	
4	4	4	5	17
4	4	5	5	18
4	4	4	5	17
4	5	4	4	17
4	4	4	5	17
4	4	5	5	18
4	4	4	4	16
5	5	4	4	18
4	4	5	5	18
4	4	5	5	18

Gambar 4.1
Struktur organisasi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten



Sumber: Sekretaris BPKD Kabupaten Klaten, 2018

Tabel 4.1
Data Penyebaran Kuesioner Peneliti

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Kuesioner yang dibagikan	100	100%
2	Kuesioner yang kembali	95	98%
3	Kuesioner yang tidak kembali	5	2%
4	Kuesioner yang dapat diolah	45	50%
5	Kuesioner yang tidak dapat diolah	55	50%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2018

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	57	60%
2	Perempuan	38	40%
	Jumlah	95	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2018

Tabel 4.3
Data Umur Responden

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	39-43	30	31.6%
2	44-48	24	25.3%
3	49-53	21	22.1%
4	54-58	20	21.1%
	Jumlah	95	100.0%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2018

Tabel 4.4
Data Masa Jabatan Responden

No	Masa jabatan	Frekuensi	Persentase
1	1-9	17	17.9%
2	10-18	22	23.2%
3	19-27	32	33.7%
4	28-36	24	25.3%
	Total	95	100.0%

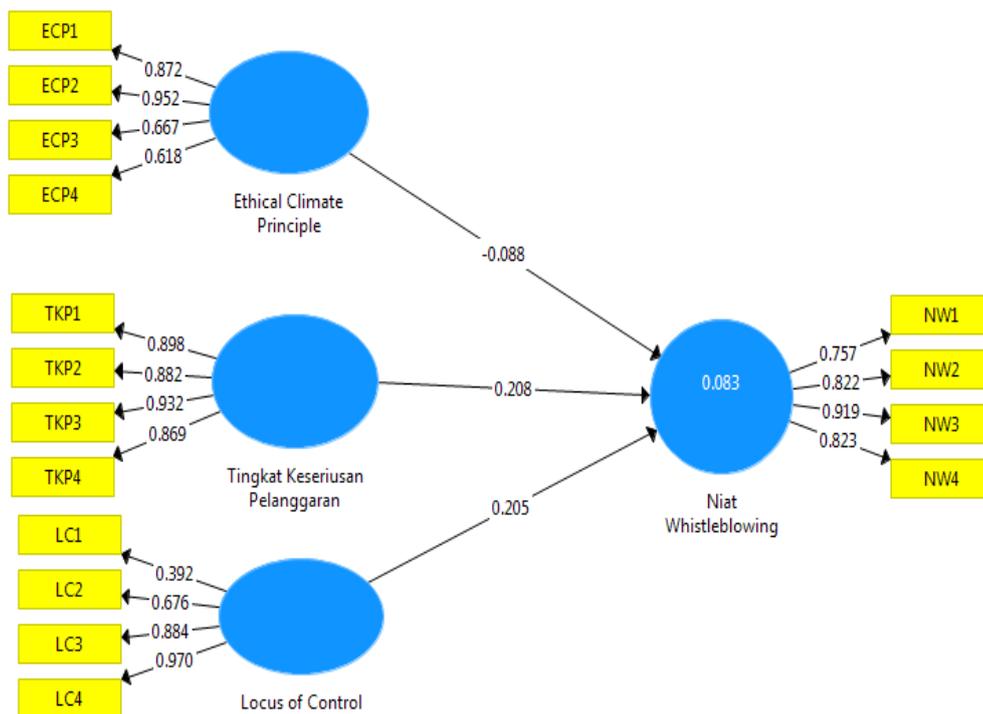
Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2018

Tabel 4.5
Data Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMP	2	2.1%
2	SMA	32	33.7%
3	D3	6	6.3%
4	S1	35	36.8%
5	S2	20	21.1%
	Total	95	100.0%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2018

Gambar 4.1
Model Pengukuran (*Outer Model*)



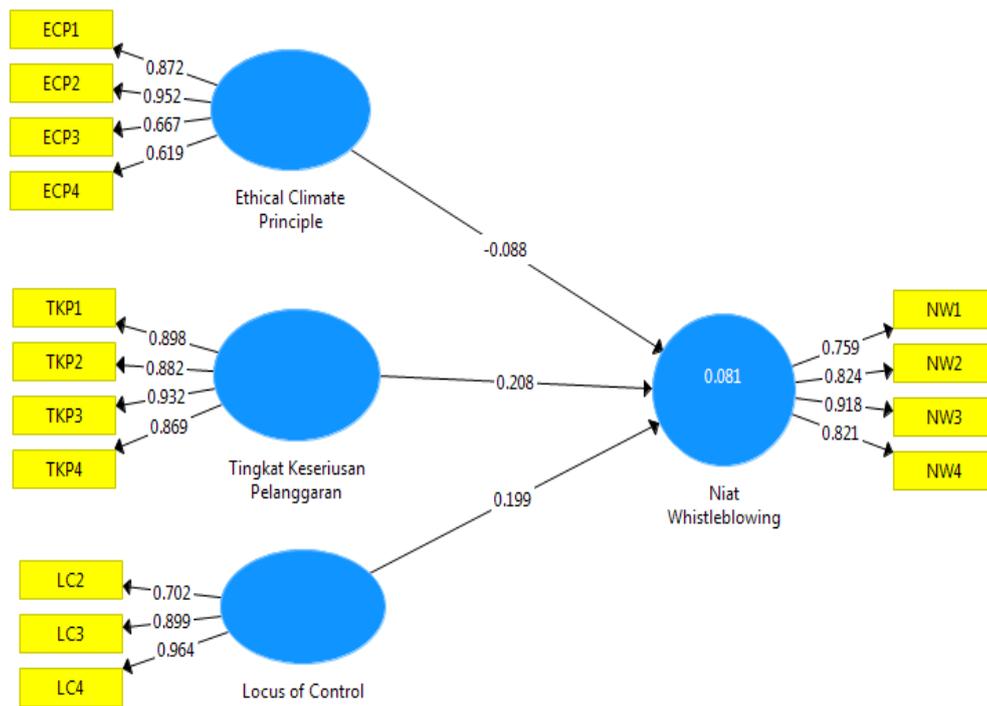
Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Tabel 4.6
Outer Loadings (Measurement Model)

Korelasi indikator dengan variabel	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
NW1 <- Niat <i>whistleblowing</i>	0,757	Valid
NW2<- niat <i>whistleblowing</i>	0,822	Valid
NW3<- niat <i>whistleblowing</i>	0,919	Valid
NW4<- niat <i>whistleblowing</i>	0,823	Valid
ECP1 <- <i>ethical climate principle</i>	0,872	Valid
ECP2<- <i>ethical climate principle</i>	0,952	Valid
ECP3<- <i>ethical climate principle</i>	0,667	Valid
ECP4<- <i>ethical climate principle</i>	0.612	Valid
TKP1<- tingkat keseriusan pelanggaran	0,898	Valid
TKP2 <- tingkat keseriusan pelanggaran	0,882	Valid
TKP3 <- tingkat keseriusan pelanggaran	0,932	Valid
TKP4 <- tingkat keseriusan pelanggaran	0,869	Valid
LOC1 <- <i>Locus of control</i>	0,392	Tidak Valid
LOC2 <- <i>Locus of control</i>	0,676	Valid
LOC3 <- <i>Locus of control</i>	0,884	Valid
LOC4 <- <i>Locus of control</i>	0,970	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Gambar 4.1
Re-estimasi Model Struktural (*Outer Model*)



Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Tabel 4.7
Re-estimasi Model Struktural (*Outer Model*)

Korelasi indikator dengan variabel	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
NW1 <- Niat <i>whistleblowing</i>	0,757	Valid
NW2<- niat <i>whistleblowing</i>	0,822	Valid
NW3<- niat <i>whistleblowing</i>	0,919	Valid
NW4<- niat <i>whistleblowing</i>	0,823	Valid
ECP1 <- <i>ethical climate principle</i>	0,872	Valid
ECP2<- <i>ethical climate principle</i>	0,952	Valid
ECP3<- <i>ethical climate principle</i>	0,667	Valid
ECP4<- <i>ethical climate principle</i>	0.612	Valid
TKP1<- tingkat keseriusan pelanggaran	0,898	Valid
TKP2 <- tingkat keseriusan pelanggaran	0,882	Valid
TKP3 <- tingkat keseriusan pelanggaran	0,932	Valid
TKP4 <- tingkat keseriusan pelanggaran	0,869	Valid
LOC2 <- <i>Locus of control</i>	0,676	Valid
LOC3 <- <i>Locus of control</i>	0,884	Valid
LOC4 <- <i>Locus of control</i>	0,970	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Tabel 4.8
Nilai *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

	Ethical Climate Principle	Locus of Control	Niat Whistleblowing	Tingkat Keseriusan Pelanggaran
ECP1	0,872	-0,003	-0,102	-0,130
ECP2	0,952	0,006	-0,124	-0,180
ECP3	0,667	0,034	-0,49	-0,024
ECP4	0,619	-0,013	0,003	0,027
LC2	0,014	0,702	0,015	-0,203
LC3	-0,028	0,899	0,102	-0,111
LC4	-0,028	0,964	0,185	-0,201

Tabel berlanjut,,

Lanjutan tabel 4.8

	Ethical Climate Principle	Locus of Control	Niat Whistleblowing	Tingkat Keseriusan Pelanggaran
NW1	-0,057	0,135	0,759	0,105
NW2	-0,123	0,107	0,824	0,142
NW3	-0,166	0,166	0,918	0,180
NW4	-0,022	0,118	0,821	0,179
TKP1	-0,205	-0,131	0,163	0,898
TKP2	-0,202	-0,199	0,156	0,882
TKP3	-0,069	-0,173	0,174	0,932
TKP4	-0,088	-0,157	0,169	0,869

Sumber: Data Primer yang diolah PLS, 2018

Tabel 4.9
Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Niat Whistleblowing (Y)	0,865
Ethical Climate Principles	0,837
Tingkat keseriusan Pelanggaran	0,900
Locus of Control	0,942

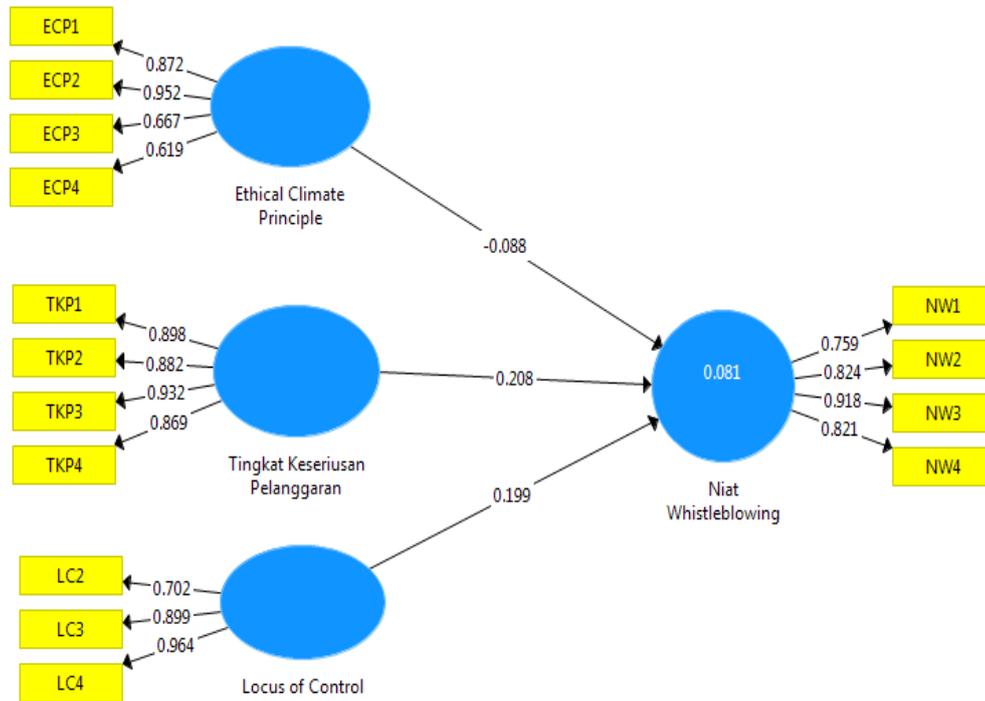
Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Tabel 4.10
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,624
Komitmen Afektif (Z)	0,583
Manajemen Karir Individu (X2)	0,693
Manajemen Karir Organisasi (X1)	0,8/2

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Gambar 4.3
Model Struktural (*Inner Model*)



Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Gambar 4.4
Nilai R-Square

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjus...
Niat Whistleblo...	0.083	0.053

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Gambar 4.5
Path Coefficients

Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Ethical Climate...	-0.088	-0.092	0.150	0.587	0.557
Locus of Contr...	0.205	0.171	0.191	1.075	0.283
Tingkat Keseriu...	0.208	0.201	0.127	1.639	0.102

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

RIWAYAT HIDUP

Nama : Rita Aprillia

Tempat/Tanggal Lahir : Blora, 12 April 1996

Alamat : Dk. Sambong rejo Ds. Bekutuk Kec. Randublatung
Kab. Blora RT/RW: 02/05 58382

Telepon : 085800377247

Email : aprilliaritha@gmail.com

Agama : Islam

Riwayat Pendidikan :

Formal : SD Negeri Bekutuk 2 (2002-2008)
: SMP Negeri 2 Randublatung (2008-20011)
: SMA Negeri 1 Randublatung (2011-2014)
: IAIN Surakarta (2014-2018)

Riwayat Organisasi : PRAMUKA (SMA)
Patroli Keamanan Sekolah (PKS) (SMA)
PMII Cabang Sukoharjo (2014-sekarang)
BEM IAIN Surakarta (2015-2016)
DEMA IAIN Surakarta (2017-2018)

Riwayat Magang : Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten
Klaten (2018)

TABEL JADWAL PENELITIAN

No	Bulan Kegiatan	Novemb r		Desemb er				Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Penyusunan Proposal	X	X																																				
2	Konsultasi			X	X	X	X	X			X				X	X	X		X	X	X						X	X	X	X									
3	Revisi Proposal							X	X	X	X	X	X	X		X	X		X	X	X																		
4	Pengumpulan Data																					X	X	X	X														
5	Analisis Data																								X	X													
6	Penulisan Akhir Naskah Skripsi																										X												
7	Pendaftaran Munaqosah																										X	X	X	X									
8	Munaqosah																																X	X					
9	Refisi Skripsi																																						

KRONOLOGIS TEKNIS ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini peneliti awalnya menggunakan SPSS 20. Setelah diolah dengan menggunakan SPSS 20 banyak permasalahan yang terjadi. *Pertama* data yang diolah sudah valid dan reliabel setelah itu ke uji Asumsi Klasik data yang diolah tidak normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* menunjukkan nilainya sebesar 0,27 dan dinyatakan tidak normal karena kurang dari 0,05. Setelah data tersebut di outlier ternyata data tersebut sudah lolos Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji ketepatan Model.

Tetapi di Uji Asumsi Klasik ada satu variabel yang terkena Uji Heteroskedastisitas yakni variabel *Ethical Climate Principle*. Sudah diobati dengan berbagai macam pengobatan seperti LN, ABS, SQRT, Semi Log Double Log, dan juga Uji di setiap Uji Heteroskedastisitas (Uji Park, Uji White, dan Uji Glejser) tetap saja variabel tersebut terkena heteroskedastisitas.

Setelah berbagai macam Uji yang sudah peneliti lakukan dan hasilnya sama ada satu variabel yang terkena heteroskedastisitas akhirnya peneliti menggunakan Analisis *Partial Least Square* (PLS) adalah metode analisis yang bersifat *soft modelling* karena tidak mendasarkan pada asumsi data harus dengan skala pengukuran, distribusi data (*distribution free*) dan jumlah sampel tertentu dibawah 100 sampel (Ghozali, 2014).



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura, Sukoharjo Telp (0271) 781516 Fax. (0271) 782774
 Website : www.iain-surakarta.ac.id Email : info@iain-surakarta.ac.id

Nomor : B- 811/In.10/DD/TL.00/03/2018 Surakarta, 09 Maret 2018
 Lamp. :
 Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Klaten

di-
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta memohon ijin penelitian atas :

Nama : **Rita Aprillia**
 NIM : 145121076
 Jurusan/ Prodi : Akuntansi Syari'ah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Judul Penelitian : Pengaruh *Ethical Climate Principle*, Keseriusan Pelanggaran, dan *Locus of Control* Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Klaten
 Waktu : 1 (satu) bulan sejak surat permohonan ini dikeluarkan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan,

Drs. H. Sri Wahyoto, M.M., Ph.D.
 NIP. 19561011 198303 1 002