

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS

4.1 Distribusi Kuesioner

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah I minimal satu tahun lamanya. Dari 140 kuesioner yang tersebar, hanya 85 kuesioner yang kembali karena di awal perjanjian saat akan menyebarkan kuesioner, pihak Kanwil DJP Jateng I menjanjikan bisa mendapatkan sekitar 100 responden, namun kenyataannya hanya 85 pegawai yang bersedia mengisi kuesioner.

Tabel 4.1 Data Sampel Penelitian

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	140
Kuesioner yang kembali	85
Kuesioner yang tidak kembali	55

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

4.2 Gambaran Umum Responden

4.2.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan yang bekerja di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah I (Kanwil DJP Jateng I) yang berada di Jalan Imam Bonjol No. 1D, Dadapsari, Semarang, Jawa Tengah 50173. Pengumpulan data direalisasikan dengan cara menyebarkan keusioner penelitian

secara langsung yaitu mendatangi responden. Penyebaran serta pemungutan kuesioner dilaksanakan mulai tanggal 23 November 2021 hingga 13 Desember 2021.

4.2.2 Deskripsi Responden berdasarkan Jabatan

Tabel 4.2 menampilkan hasil uji deskripsi responden berdasarkan jabatan.

Tabel 4.2 Deskripsi Responden berdasarkan Jabatan

		Jabatan			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Pelaksana	45	52,9	52,9	52,9
	Pemeriksa Pajak Madya	7	8,2	8,2	61,2
	Pemeriksa Pajak Muda	4	4,7	4,7	65,9
	Fungsional Pemeriksa	11	12,9	12,9	78,8
	Penelaah Keberatan	5	5,9	5,9	84,7
	Pejabat Eselon 4	10	11,8	11,8	96,5
	Pejabat Eselon 3	3	3,5	3,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Pada tabel 4.2 di atas bisa dilihat bahwa karyawan pelaksana ada 45 orang (52,9%), karyawan pemeriksa pajak ada 7 orang (8,2%), karyawan pemeriksa pajak muda ada 4 orang (4,7%), karyawan fungsional pemeriksa ada 11 orang (12,9%), karyawan penelaah keberatan ada 5 orang (5,9%), karyawan pejabat eselon 4 ada 10 orang (11,8%), dan karyawan pejabat eselon 3 ada 3 orang (3,5%).

4.2.3 Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Tabel 4.3 menampilkan hasil uji deskripsi responden berdasarkan usia.

Tabel 4.3 Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Usia

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Usia	85	22	55	36,66	,925	8,529
Valid N (listwise)	85					

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Pada tabel 4.3 di atas bisa dilihat bahwa responden yang bekerja di Kanwil DJP Jateng I berusia minimum 22 tahun dan berusia maksimum 55 tahun, dengan rata-rata usia responden adalah 37 tahun.

4.2.4 Deskripsi Responden berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel 4.4 menampilkan hasil uji deskripsi responden berdasarkan pendidikan.

Tabel 4.4 Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan

		Jenjang Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1	11	12,9	12,9	12,9
	D3	10	11,8	11,8	24,7
	D4	1	1,2	1,2	25,9
	S1	40	47,1	47,1	72,9
	S2	22	25,9	25,9	98,8
	S3	1	1,2	1,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Pada tabel 4.4 di atas bisa dilihat bahwa karyawan berpendidikan D1 ada 11 orang (12,9%), karyawan berpendidikan D3 ada 10 orang (11,8%), karyawan berpendidikan D4 ada 1 orang (1,2%), karyawan S1 ada 40 orang (47,1%), karyawan berpendidikan S2 ada 22 orang (25,9%), karyawan berpendidikan S3 ada 1 orang (1,2%).



4.2.5 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.5 menampilkan hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.5 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Wanita	29	34,1	34,1	34,1
Pria	56	65,9	65,9	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Pada tabel 4.5 di atas bisa diketahui bahwa responden yang bekerja di Kanwil DJP Jateng I ini didominasi oleh pria, yaitu sebanyak 56 orang (65,9%), sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 29 orang (34,1%).

4.2.6 Deskripsi Responden berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.6 menampilkan hasil uji deskripsi responden berdasarkan lama bekerja.

Tabel 4.6 Deskripsi Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Lama_Bekerja	85	3	33	14,48	,860	7,932
Valid N (listwise)	85					

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Pada tabel 4.6 di atas bisa dilihat bahwa responden yang bekerja di Kanwil DJP Jateng I mempunyai lama bekerja paling sedikit 3 tahun dan lama bekerja paling banyak 33 tahun, dengan rata-rata lama bekerja adalah 14 tahun.

4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dipakai untuk menaksir suatu kuesioner valid atau tidak. Pengujian ini dilaksanakan dengan memakai dasar bahwa dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas dari tujuh variabel yang peneliti gunakan, yakni persepsi kontrol perilaku (X1), *personal cost of reporting* (X2), tingkat keseriusan kecurangan (X3), komitmen organisasi (X4), profesionalisme (X5), sensitivitas etika (X6) dan *intention whistleblowing* (Y) dengan 85 sampel responden.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas (1)

Variabel	Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Persepsi Kontrol Perilaku (PERSEP)	PERSEP1	0,216	0,789	Valid
	PERSEP2		0,444	Valid
	PERSEP3		0,824	Valid
	PERSEP4		0,578	Valid
<i>Personal Cost of Reporting</i> (PERSON)	PERSON1	0,216	0,875	Valid
	PERSON2		0,919	Valid
	PERSON3		0,943	Valid
	PERSON4		0,907	Valid
	PERSON5		0,922	Valid
	PERSON6		0,921	Valid
Tingkat Keseriusan Kecurangan (TINGKAT)	TINGKAT1	0,216	0,482	Valid
	TINGKAT2		0,632	Valid
	TINGKAT3		0,715	Valid
	TINGKAT4		0,731	Valid
	TINGKAT5		0,626	Valid
Komitmen Organisasi (KOMIT)	KOMIT1	0,216	0,769	Valid
	KOMIT2		0,350	Valid
	KOMIT3		0,718	Valid

	KOMIT4		0,793	Valid
	KOMIT5		0,724	Valid
Profesionalisme (PROF)	PROF1	0,216	0,770	Valid
	PROF2		0,736	Valid
	PROF3		0,793	Valid
	PROF4		0,712	Valid
	PROF5		0,807	Valid
Sensitivitas Etika (SENSI)	SENSI1	0,216	0,866	Valid
	SENSI2		0,881	Valid
	SENSI3		0,893	Valid
	SENSI4		0,771	Valid
	SENSI5		0,792	Valid
Intention Whistleblowing (INTEN)	INTEN1	0,216	0,860	Valid
	INTEN2		0,753	Valid
	INTEN3		0,868	Valid
	INTEN4		0,869	Valid
	INTEN5		0,747	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Tabel 4.7 Menunjukkan bahwa variabel persepsi kontrol perilaku (PERSEP), *personal cost of reporting* (PERSON), tingkat keseriusan kecurangan (TINGKAT), komitmen organisasi (KOMIT), profesionalisme (PROF), sensitivitas etika (SENSI) dan *intention whistleblowing* (INTEN) punya kriteria valid untuk seluruh item pernyataan dengan nilai r-hitung lebih besar dari 0,216.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilaksanakan agar dapat bisa menaksir kestabilan dari *instrument* penelitian. Sebuah instrument penelitian bisa dikatakan *reliable* ketika nilai *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6. Tabel 4.8 menunjukkan hasil dari uji reliabilitas untuk tujuh variabel yang dipakai dalam penelitian ini.



Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas (1)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Persepsi Kontrol Perilaku (X1)	0,572	Tidak reliabel
<i>Personal Cost of Reporting</i> (X2)	0,958	Reliabel
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X3)	0,579	Tidak reliabel
Komitmen Organisasi (X4)	0,588	Tidak reliabel
Profesionalisme (X5)	0,808	Reliabel
Sensitivitas Etika (X6)	0,896	Reliabel
<i>Intention Whistleblowing</i> (Y)	0,864	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel persepsi kontrol perilaku (X1), tingkat keseriusan kecurangan (X3), dan komitmen organisasi (X4) tidak reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* di bawah 0,6. Sedangkan *personal cost of reporting* (X2), profesionalisme (X5), sensitivitas etika (X6), dan *intention whistleblowing* (Y) reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,6. Untuk mengatasi variabel yang tidak reliabel maka akan dilakukan eliminasi pada item pernyataan dari variabel tersebut.

Variabel persepsi kontrol perilaku (X1) memiliki empat item pernyataan. Item pernyataan yang pertama memiliki *Cronbach's Alpha if Item Deleted* sebesar 0,322. Item pernyataan yang kedua memiliki *Cronbach's Alpha if Item Deleted* sebesar 0,698. Item pernyataan yang ketiga memiliki *Cronbach's Alpha if Item Deleted* sebesar 0,272. Item pernyataan yang keempat memiliki *Cronbach's Alpha if Item Deleted* sebesar 0,575. Agar variabel persepsi kontrol perilaku (X1) dapat dinyatakan reliabel, maka item pernyataan kedua yang memiliki *Cronbach's Alpha if Item Deleted* tertinggi harus dieliminasi, sehingga item pernyataan yang tersisa hanya 3 pernyataan.

Variabel tingkat keseriusan kecurangan (X3) memiliki lima item pertanyaan. Item pernyataan yang pertama memiliki *Cronbach's Alpha if Item Deleted* sebesar 0,738. Item pernyataan yang kedua memiliki *Cronbach's Alpha if Item Deleted* sebesar 0,486. Item pernyataan yang ketiga memiliki *Cronbach's Alpha if Item Deleted* sebesar 0,432. Item pernyataan yang keempat memiliki *Cronbach's Alpha if Item Deleted* sebesar 0,419. Item pernyataan yang kelima memiliki *Cronbach's Alpha if Item Deleted* sebesar 0,514. Agar variabel tingkat keseriusan kecurangan (X3) dapat dinyatakan reliabel, maka item pernyataan pertama yang memiliki *Cronbach's Alpha if Item Deleted* tertinggi harus dieliminasi, sehingga item pernyataan yang tersisa hanya 4 pertanyaan.

Variabel komitmen organisasi (X4) memiliki lima item pernyataan. Item pernyataan yang pertama memiliki *Cronbach's Alpha if Item Deleted* sebesar 0,406. Item pernyataan yang kedua memiliki *Cronbach's Alpha if Item Deleted* sebesar 0,848. Item pernyataan yang ketiga memiliki *Cronbach's Alpha if Item Deleted* sebesar 0,464. Item pernyataan yang keempat memiliki *Cronbach's Alpha if Item Deleted* sebesar 0,394. Item pernyataan yang kelima memiliki *Cronbach's Alpha if Item Deleted* sebesar 0,440. Agar variabel komitmen organisasi (X4) dapat dinyatakan reliabel, maka item pernyataan kedua yang memiliki *Cronbach's Alpha if Item Deleted* tertinggi harus dieliminasi, sehingga item pernyataan yang tersisa hanya 4 pernyataan.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas (2)

Variabel	Item	r _{tabel}	r _{hitung}	Keterangan
Persepsi Kontrol Perilaku (X1)	X1.1	0,216	0,789	Valid
	X1.3		0,824	Valid
	X1.4		0,578	Valid
<i>Personal Cost of Reporting</i> (X2)	X2.1	0,216	0,875	Valid
	X2.2		0,919	Valid
	X2.3		0,943	Valid
	X2.4		0,907	Valid
	X2.5		0,922	Valid
	X2.6		0,921	Valid
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X3)	X3.2	0,216	0,632	Valid
	X3.3		0,715	Valid
	X3.4		0,731	Valid
	X3.5		0,626	Valid
Komitmen Organisasi (X4)	X4.1	0,216	0,769	Valid
	X4.3		0,718	Valid
	X4.4		0,793	Valid
	X4.5		0,724	Valid
Profesionalisme (X5)	X5.1	0,216	0,770	Valid
	X5.2		0,736	Valid
	X5.3		0,793	Valid
	X5.4		0,712	Valid
	X5.5		0,807	Valid
Sensitivitas Etika (X6)	X6.1	0,216	0,866	Valid
	X6.2		0,881	Valid
	X6.3		0,893	Valid
	X6.4		0,771	Valid
	X6.5		0,792	Valid
<i>Intention Whistleblowing</i> (Y)	Y.1	0,216	0,860	Valid
	Y.2		0,753	Valid
	Y.3		0,868	Valid
	Y.4		0,869	Valid
	Y.5		0,747	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2022)



Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas (2)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Persepsi Kontrol Perilaku (X1)	0,698	Reliabel
<i>Personal Cost of Reporting</i> (X2)	0,958	Reliabel
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X3)	0,738	Reliabel
Komitmen Organisasi (X4)	0,848	Reliabel
Profesionalisme (X5)	0,808	Reliabel
Sensitivitas Etika (X6)	0,896	Reliabel
<i>Intention Whistleblowing</i> (Y)	0,864	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Tabel 4.9 dan 4.10 menunjukkan bahwa variabel persepsi kontrol perilaku (X1) setelah mengalami eliminasi pada item pernyataan nomor dua, tingkat keseriusan kecurangan (X3) setelah mengalami eliminasi pada item pernyataan nomor satu, dan komitmen organisasi (X4) setelah mengalami eliminasi pada item pernyataan nomor dua. Maka bisa dilihat bahwa seluruh item pernyataan pada variabel persepsi kontrol perilaku, tingkat keseriusan kecurangan, dan komitmen organisasi ini memenuhi kriteria dengan nilai r-hitung lebih besar dari 0,216 yang artinya seluruh item pernyataan yang tersisa valid dan nilai *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 yang artinya seluruh variabel sudah reliabel.

4.4 Statistik Deskriptif

Variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah persepsi kontrol perilaku (X1), *personal cost of reporting* (X2), tingkat keseriusan kecurangan (X3), komitmen organisasi (X4), profesionalisme (X5), sensitivitas etika (X6) dan *intention whistleblowing* (Y) akan diuji secara statistik deskriptif seperti yang tertera pada tabel 4.10.

Tabel 4.10 Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Mean	Rentang Skala			Keterangan
				Rendah	Sedang	Tinggi	
PERSEP	3 – 15	3 – 12	6,40	3 – 7	7 – 11	11 – 15	Rendah
PERSON	6 – 30	6 – 30	12,29	6 – 14	14 – 22	22 – 30	Rendah
TINGKAT	4 – 20	11 – 20	16,24	4 – 9,33	9,34 – 14,67	14,67 – 20	Tinggi
KOMIT	4 – 20	11 – 20	17,01	4 – 9,33	9,34 – 14,67	14,67 – 20	Tinggi
PROF	5 – 25	15 – 25	21,49	5 – 11,67	11,67 – 18,33	18,33 – 25	Tinggi
SENSI	5 – 25	18 – 25	22,18	5 – 11,67	11,67 – 18,33	18,33 – 25	Tinggi
INTEN	5 – 25	14 – 25	21,29	5 – 11,67	11,67 – 18,33	18,33 – 25	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel PERSEP terdapat 3 pernyataan valid dan reliabel sehingga memiliki nilai kisaran teoritis 3 – 15 dan nilai kisaran aktual 3 – 12. Nilai mean adalah 6,40 dan pada rentang skala nilai tersebut berada di kategori rendah, yang artinya pegawai Kanwil DJP Jateng I memiliki persepsi kontrol perilaku yang buruk yaitu pegawai meyakini bahwa hambatan yang ia rasakan dalam upaya pengungkapan *wrongdoing* besar sehingga ia merasa tidak memiliki kesempatan untuk mengungkapkan *wrongdoing*.

Variabel PERSON terdapat 6 pernyataan valid dan reliabel sehingga memiliki nilai kisaran teoritis 6 – 30 dan nilai kisaran aktual 6 – 30. Nilai mean adalah 12,29 dan pada rentang skala nilai tersebut berada di kategori rendah, yang artinya pegawai Kanwil DJP Jateng I memiliki *personal cost of reporting* yang buruk yaitu pegawai beranggapan bahwa ada resiko pembalasan dendam atau sanksi dari pegawai lain terhadap dirinya yang mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*.

Variabel TINGKAT terdapat 4 pernyataan valid dan reliabel sehingga memiliki nilai kisaran teoritis 4 – 20 dan nilai kisaran aktual 11 – 20. Nilai mean

adalah 16,24 dan pada rentang skala nilai tersebut berada di kategori tinggi, yang artinya pegawai Kanwil DJP Jateng I memiliki tingkat keseriusan kecurangan di atas rata – rata atau sangat baik yaitu tolak ukur yang besar mengenai keseriusan kecurangan yang merugikan Kanwil DJP Jateng I dan pegawai yang melihat adanya kemungkinan adanya pelanggaran dapat melakukan *whistleblowing* jika kecurangan itu dinilai serius.

Variabel KOMIT terdapat 4 pernyataan valid dan reliabel sehingga memiliki nilai kisaran teoritis 4 – 20 dan nilai kisaran aktual 11 – 20. Nilai mean adalah 17,01 dan pada rentang skala nilai tersebut berada di kategori tinggi, yang artinya pegawai Kanwil DJP Jateng I memiliki komitmen organisasi di atas rata – rata atau sangat baik yaitu pegawai berpihak pada Kanwil DJP Jateng I dan bertujuan untuk bertahan di dalam Kanwil DJP Jateng I.

Variabel PROF terdapat 5 pernyataan valid dan reliabel sehingga memiliki nilai kisaran teoritis 5 – 25 dan nilai kisaran aktual 15 – 25. Nilai mean adalah 21,49 dan pada rentang skala nilai tersebut berada di kategori tinggi, yang artinya pegawai Kanwil DJP Jateng I memiliki profesionalisme di atas rata – rata atau sangat baik yaitu memiliki kemampuan untuk menyelaraskan perilaku individu dan organisasi dengan standar etika dan profesional yang mencakup tanggung jawab kepada klien maupun masyarakat umum.

Variabel SENSI terdapat 5 pernyataan valid dan reliabel sehingga memiliki nilai kisaran teoritis 5 – 25 dan nilai kisaran aktual 18 – 25. Nilai mean adalah 22,18 dan pada rentang skala nilai tersebut berada di kategori tinggi, yang artinya



pegawai Kanwil DJP Jateng I memiliki sensitivitas etika di atas rata – rata atau sangat baik yaitu memiliki kemampuan untuk berperilaku etis.

Variabel INTEN terdapat 5 pernyataan valid dan reliabel sehingga memiliki nilai kisaran teoritis 5 – 25 dan nilai kisaran aktual 14 – 25. Nilai mean adalah 21,29 dan pada rentang skala nilai tersebut berada di kategori tinggi, yang artinya pegawai Kanwil DJP Jateng I menerapkan INTEN di atas rata – rata atau sangat baik yaitu pegawai melaporkan suatu kejadian ilegal dan amoral di dalam organisasinya pada pihak internal atau eksternal supaya bisa mengurangi praktik kecurangan.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk memastikan apakah pada sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang bagus merupakan distribusi data normal atau mendekati normal.

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,073	85	,200	,991	85	,800

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai signifikan *Kolmogorov - Smirnov* sebesar 0,200 dan nilai signifikansi *Shapiro – Wilk* sebesar 0,800 yang menunjukkan lebih besar dari 0,05 maka data dikatakan terdistribusi secara normal.

4.5.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas untuk menemukan ada / tidak ada korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik, sepatutnya tidak ada korelasi antara variabel bebasnya. Multikolinearitas dipandang dari nilai *tolerance* > 0,1 (10%) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, maka dinyatakan tidak ada multikolinearitas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	4,771	3,297		1,447	,152		
PERSEP	-,208	,160	-,160	-1,303	,196	,333	3,002
PERSON	-,035	,071	-,062	-,488	,627	,314	3,184
TINGKAT	,372	,128	,281	2,907	,005	,536	1,864
KOMIT	,061	,141	,050	,430	,668	,370	2,703
PROF	,234	,138	,203	1,704	,092	,354	2,827
SENSI	,278	,164	,212	1,702	,093	,322	3,106

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data primer yang diolah (2022).

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel PERSEP, PERSON, TINGKAT, KOMIT, SENSI, INTEN lebih dari 0,1 dan nilai VIF yang didapat dibawah 10. Situasi ini menunjukkan jika diantara variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, sehingga model regresi layak untuk dipakai pada pengujian.

4.5.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilaksanakan untuk menakar apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu peninjauan ke

peninjauan lain. Cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas digunakannya uji gletser, apabila sig lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang bagus ialah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas (1)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,642	1,865		-,344	,731
	PERSEP	,186	,090	,365	2,058	,043
	PERSON	-,015	,040	-,068	-,372	,711
	TINGKAT	-,127	,072	-,246	-1,761	,082
	KOMIT	,064	,080	,136	,809	,421
	PROF	-,100	,078	-,221	-1,284	,203
	SENSI	,188	,093	,367	2,031	,046

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer yang diolah (2022).

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel PERSON, TINGKAT, KOMIT, PROF nilai signifikansinya di atas 0,05. Hasil ini berarti bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas. Sedangkan variabel PERSEP dan SENSI nilai signifikansinya di bawah 0,05. Hasil ini berarti bahwa ada masalah heteroskedastisitas.

Cara untuk mengatasi masalah heteroskedastisitas ini adalah tranformasi data, yaitu dengan mengubah bentuk data yang digunakan dalam model regresi. Model transformasi data yang digunakan adalah logaritma natural. Variabel internal ditransformasikan dalam bentuk log natural variabel tersebut, misalnya variabel X1 diubah menjadi LN X1.



Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas (2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,210	,290		-,724	,472
PERSEP	,054	,028	,356	1,950	,055
PERSON	,002	,027	,018	,090	,928
TINGKAT	-,078	,060	-,183	-1,296	,199
KOMIT	,056	,065	,141	,856	,394
PROF	-,116	,082	-,236	-1,416	,161
SENSI	,191	,101	,332	1,890	,063

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber: Data primer yang diolah (2022).

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa setelah dilakukan tranformasi data, nilai signifikansi dari variabel PERSEP dan SENSI di atas 0,05. Hasil ini berarti bahwa sudah tidak ada masalah heteroskedastisitas.

4.6 Uji F

Uji F menunjukkan apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan pada model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menentukan Ftabel digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df2) = n – k – 1. Patokan yang dipakai yaitu membandingkan Fhitung dengan Ftabel.

Tabel 4.15 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,979	6	,163	18,296	,000 ^b
Residual	,695	78	,009		
Total	1,674	84			

a. Dependent Variable: LN_Y

b. Predictors: (Constant), LN_X6, LN_X3, LN_X1, LN_X4, LN_X5, LN_X2

Sumber: Data primer yang diolah (2022).

Tabel 4.15 menunjukkan hasil perhitungan bahwa variabel independen yaitu persepsi kontrol perilaku (X1), *personal cost of reporting* (X2), tingkat keseriusan kecurangan (X3), komitmen organisasi (X4), profesionalisme (X5), sensitivitas etika (X6) secara bersamaan atau simultan berpengaruh signifikan terhadap *intention whistleblowing* (Y). Hal ini diperlihatkan dengan nilai Fhitung sebesar 18,296 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,22 dengan nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak atau Ha diterima, artinya model yang digunakan fit.

4.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Hasil koefisien determinasinya sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,585	,553	,09442

a. Predictors: (Constant), LN_X6, LN_X3, LN_X1, LN_X4, LN_X5, LN_X2

b. Dependent Variable: LN_Y

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* ialah 0,553 yang dapat diartikan bahwa 55,3% *intention whistleblowing* bisa dijelaskan oleh persepsi kontrol perilaku, *personal cost of reporting*, tingkat keseriusan kecurangan, komitmen organisasi, profesionalisme, sensitivitas etika. Sedangkan 44,7% ditentukan oleh faktor lainnya.

4.8 Uji t

Uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individu yaitu persepsi kontrol perilaku (X1), *personal cost of reporting* (X2), tingkat keseriusan kecurangan (X3), komitmen organisasi (X4), profesionalisme (X5), sensitivitas etika (X6) dalam menjelaskan *intention whistleblowing* (Y). Jika nilai signifikansi kurang atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima namun sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Berikut ialah hasil uji t:

Tabel 4.17 Hasil Uji t

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Sig./2	Hasil
1	(Constant)	,764	,508		1,504	,137		
	PERSEP	-,045	,048	-,122	-,931	,355	0,178	Ditolak
	PERSON	-,038	,047	-,114	-,800	,426	0,213	Ditolak
	TINGKAT	,282	,105	,272	2,684	,009	0,005	Diterima
	KOMIT	,021	,114	,022	,187	,852	0,426	Ditolak
	PROF	,287	,143	,240	2,012	,048	0,024	Diterima
	SENS	,237	,177	,169	1,339	,185	0,093	Ditolak

a. Dependent Variable: LN_Y

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

1. Uji Hipotesis Pertama

Berdasarkan Tabel 4.17 diperoleh informasi bahwa nilai sig/2 sebesar 0,178 > 0,05 dan β sebesar -0,045. Dengan ini dapat diperoleh hasil bahwa hipotesis pertama ditolak, yang berarti persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*.

2. Uji Hipotesis Kedua

Berdasarkan Tabel 4.17 diperoleh informasi bahwa nilai sig/2 sebesar 0,213 > 0,05 dan β sebesar -0,038. Dengan ini dapat diperoleh hasil bahwa



hipotesis kedua ditolak, berarti *personal cost of reporting* tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*.

3. Uji Hipotesis Ketiga

Berdasarkan Tabel 4.17 diperoleh informasi bahwa nilai $\text{sig}/2$ sebesar 0,005 < 0,05 dan β sebesar 0,282. Dengan ini dapat diperoleh hasil bahwa hipotesis ketiga diterima, yang berarti tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*.

4. Uji Hipotesis Keempat

Berdasarkan Tabel 4.17 diperoleh informasi bahwa nilai $\text{sig}/2$ sebesar 0,426 > 0,05 dan β sebesar 0,021. Dengan ini dapat diperoleh hasil bahwa hipotesis keempat ditolak, yang berarti komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*.

5. Uji Hipotesis Kelima

Berdasarkan Tabel 4.17 diperoleh informasi bahwa nilai $\text{sig}/2$ sebesar 0,024 < 0,05 dan β sebesar 0,287. Dengan ini dapat diperoleh hasil bahwa hipotesis kelima diterima, yang berarti profesionalisme berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*.

6. Uji Hipotesis Keenam

Berdasarkan Tabel 4.17 diperoleh informasi bahwa nilai $\text{sig}/2$ sebesar 0,093 < 0,05 dan β sebesar 0,237. Dengan ini dapat diperoleh hasil bahwa hipotesis keenam ditolak, yang berarti sensitivitas etika tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*.

4.9 Pembahasan

4.9.1 Pengaruh Persepsi Kontrol Perilaku terhadap *Intention Whistleblowing*

Hipotesis pertama (H1) persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Hasil dari analisis memperlihatkan nilai $\text{sig}/2$ sebesar $0,178 > 0,05$ dan β sebesar $-0,045$. Artinya persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*, maka hipotesis pertama ditolak. Persepsi kontrol perilaku tidak mempengaruhi niat pegawai melakukan *whistleblowing*.

Menurut Hartono (2007) mendefinisikan persepsi kontrol perilaku sebagai suatu kemudahan atau kesulitan tanggapan untuk melakukan tindakan. Semakin seseorang merasakan keraguan atas kemampuannya dan merasakan banyak faktor penghambat maka persepsi kontrol yang mereka rasakan atas suatu perilaku semakin kecil. Persepsi kontrol perilaku sebenarnya didasari oleh keyakinan kontrol atau faktor kontrol, maksudnya adalah faktor yang menghambat atau faktor yang mendukung individu melakukan *whistleblowing*. Apabila individu memiliki keyakinan bahwa ia memiliki kesempatan yang besar untuk mengungkapkan *wrong doing* dan tidak memiliki hambatan yang besar dalam melakukan *whistleblowing*, maka persepsi individu tersebut akan semakin kuat terhadap kontrol yang dilakukan ketika melakukan *whistleblowing*. Sebaliknya jika individu memiliki keyakinan bahwa kesempatan yang ia miliki kecil untuk mengungkapkan *wrong doing* dan memiliki hambatan yang besar dalam melakukan *whistleblowing*, maka persepsi individu tersebut akan semakin lemah terhadap kontrol yang dilakukan ketika melakukan *whistleblowing*.

Tingkat persepsi kontrol perilaku yang rendah membuat mereka cenderung ragu untuk menyampaikan tindak kecurangan yang terjadi dan mempersepsikan diri sulit untuk memiliki niat *whistleblowing* dikarenakan faktor penghambat dirasakan jauh lebih besar daripada faktor pendukung. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak dapat mengontrol perilakunya secara konsisten, meskipun di dalam hatinya ia ingin mengungkapkan kecurangan namun karena terlalu banyak tekanan yang tidak bisa ia kendalikan atau tidak ingin mengambil resiko maka banyak dari pegawai yang memilih untuk diam / mencari aman (netral).

Hasil penelitian ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden tentang persepsi kontrol perilaku yang beranggapan bahwa menjadi *whistleblower* akan dipandang negatif oleh rekan kerjanya dan akan menghadapi kesulitan dalam proses pelaporan pelanggaran. Mereka juga meyakini bahwa pelaporan pelanggaran yang mereka lakukan tidak akan membuta perubahan apapun terhadap organisasi

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Rahayu (2018), Maulana Saud (2016), Imlabla et al. (2020) bahwa persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

4.9.2 Pengaruh *Personal Cost of Reporting* terhadap *Intention Whistleblowing*

Hipotesis kedua (H2) *personal cost of reporting* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Hasil dari analisis memperlihatkan nilai sig/2 sebesar $0,213 > 0,05$ dan β sebesar $-0,038$. Artinya *personal cost of reporting* tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*, maka hipotesis kedua



ditolak. *Personal cost of reporting* tidak mempengaruhi niat pegawai organisasi untuk melakukan *intention whistleblowing*.

Menurut Marliza (2018) *personal cost of reporting* adalah persepsi pegawai tentang risiko pembalasan atau sanksi oleh anggota organisasi yang bisa mengurangi niat pegawai melaporkan pelanggaran. *Personal cost of reporting* merupakan salah satu alasan utama yang menyebabkan pegawai tidak ingin menjadi *whistleblower* karena mereka yakin akan mendapatkan sanksi atau pembalasan dendam dari anggota organisasi yang lain.

Logikanya, jika seseorang atau pihak tertentu melakukan pelaporan, tentu saja mereka mempertimbangkan dampak buruk yang akan diterimanya setelah melakukan pelaporan. Jika dampak yang ditimbulkan pelaporan tersebut besar, tentu saja akan mengurangi keinginan seseorang untuk melakukan pelaporan. Jadi seseorang akan cenderung menarik diri dengan berpura - pura tidak menyadari kecurangan tersebut dan tidak melakukan pelaporan (*whistleblowing*) karena efek yang akan diterimanya besar. Pegawai di Kanwil DJP Jateng I mungkin memiliki persepsi sebagai *whistleblower* potensial bahwa dampak kerugian secara fisik, ekonomi, dan psikologis yang berpengaruh dalam pembuatan keputusan etis seperti keputusan untuk melaporkan tindak kecurangan. Tingkat *personal cost* yang rendah menyebabkan *whistleblower* potensial lebih baik diam karena tidak ingin mendapatkan konsekuensi buruk.

Hasil penelitian ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden tentang *personal cost of reporting* yang beranggapan bahwa menjadi *whistleblower* tidak berisiko mendapat tindakan balas dendam dari atasan maupun rekan kerjanya,

tidak menghambatan kenaikan gaji, tidak berpengaruh terhadap penundaan promosi jabatan, tidak mendapat pemutusan kontrak kerja, tidak mendapat tindakan diskriminasi dalam pekerjaan, dan tidak berisiko dipindahkan ke posisi yang tidak diinginkan. Pegawai di Kanwil DJP Jateng I merasakan bahwa lingkungan kerja senantiasa mendukung tindakan *whistleblowing* yang dilakukan oleh seorang pegawai dan responden tersebut rata – rata berani untuk menghadapi orang yang berani menghadapi intimidasi tersebut meskipun dari atasannya dalam organisasi. Hal inilah yang menyebabkan *personal cost* yang dirasakan oleh pegawai cukup rendah.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Prayogi & Suprajitno (2020), Reshie et al. (2020), Raharjo (2017), Hidayat et al. (2021), Nurkholis & Bagustianto (2015), Winardi (2013) bahwa *personal cost of reporting* tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

4.9.3 Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap *Intention Whistleblowing*

Hipotesis ketiga (H3) tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Hasil dari analisis memperlihatkan nilai sig/2 sebesar $0,005 < 0,05$ dan β sebesar 0,282, maka hipotesis ketiga diterima. Artinya tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Tingkat keseriusan kecurangan mempengaruhi niat pegawai melakukan *intention whistleblowing*.

Menurut Alwi & Helmayunita (2020) tingkat keseriusan kecurangan bisa dipandang dari seberapa kuat dampak yang diakibatkan oleh kecurangan itu. Namun pandangan tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan berbeda – beda antara satu dengan yang lain.

Semakin tinggi tingkat materialitas kecurangan akan semakin meningkatkan besarnya konsekuensi (*magnitude of consequences*) yang merugikan atau membahayakan, artinya semakin tidak etis tindak kecurangan tersebut, yang akhirnya menjadi salah satu faktor pendorong pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut mungkin disebabkan karena para pegawai di Kanwil DJP Jateng I sebagai *whistleblower* potensial mempunyai persepsi bahwa semua jenis pelanggaran yang terjadi merupakan jenis pelanggaran yang relatif serius dan dapat menimbulkan dampak kerugian yang relatif besar bagi dirinya dan organisasi sehingga *whistleblower* potensial akan terdorong untuk melaporkan dugaan *fraud* kepada pihak internal organisasi melalui *whistleblowing system* atau pihak eksternal organisasi yang berwenang menangani kasus kecurangan.

Sudut pandang setiap karyawan dalam menilai tingkat keseriusan kecurangan berbeda – beda, namun dari hasil penelitian ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden yang akan melaporkan segala bentuk tindakan kecurangan yang dilakukan seluruh anggota organisasi seperti pemimpin organisasi atau sesama rekan kerja, contohnya pencurian aset perusahaan yang jumlahnya tidak material maupun material, pembuatan perusahaan palsu yang ditujukan untuk melakukan tindakan kecurangan, dan melakukan penipuan unntuk mendapatkan keuntungan pribadi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Alwi & Helmayunita (2020), Nurkholis & Bagustianto (2015), Setyawati et al. (2015), Primasari & Fidiana (2020), Rahmadani (2018) bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*.

4.9.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Intention Whistleblowing*

Hipotesis keempat (H4) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Hasil dari analisis memperlihatkan nilai sig/2 sebesar $0,426 > 0,05$ dan β sebesar 0,021. Artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*, maka hipotesis keempat ditolak. Komitmen organisasi yang ada pada pegawai organisasi tidak mempengaruhi niat melakukan *intention whistleblowing*.

Mowday (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif mengidentifikasi dan melibatkan individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan tiga faktor terkait yaitu keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai – nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan yang terakhir adalah keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi (loyalitas).

Komitmen organisasi merupakan bentuk loyalitas karyawan terhadap organisasi ia bekerja. Pegawai yang punya komitmen organisasi yang besar biasanya akan muncul rasa mempunyai organisasi itu sehingga ia tidak akan ragu-ragu untuk menjadi *whistlelower*. Sebaliknya jika pegawai yang tidak punya

komitmen organisasi akan muncul keraguan untuk menjadi *whistlelower*. Hal ini terjadi mungkin karena adanya hambatan untuk melakukan *whistleblowing* di organisasi terkait yang akhirnya mengurangi keyakinan calon *whistleblower*. Berhubungan dengan persepsi kontrol perilaku yang rendah membuat mereka meragukan sistem kerahasiaan identitas mereka sebagai *whistleblower* atau pelaporan yang mereka lakukan tidak segera ditindak lanjuti. Selain itu ada *personal cost of reporting* dari para pegawai yang membuat para *whistleblower* itu takut akan menerima pembalasan di masa depan, karena faktanya para *whistleblower* sering kali mendapatkan berbagai tindakan pembalasan seperti penurunan pangkat atau bahkan pemberhentian kerja.

Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya keyakinan dari pegawai di Kanwil DJP Jateng I sebagai *whistleblower* potensial terhadap *whistleblowing system* bahwa jalur pelaporan tersebut relatif aman. Selain itu persepsi individu terhadap besarnya retaliasi yang akan diterima dapat juga menyebabkan *whistleblower* potensial enggan untuk melaporkan pelanggaran. Hal tersebut dikuatkan dengan minimnya aturan dan hukum mengenai perlindungan terhadap saksi dan korban serta Hak Asasi Manusia (HAM) yang ada di Indonesia. Hasil penelitian ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden yang tidak pernah memikirkan nasib organisasi dan merasa prinsip yang dimiliki organisasi tidak sama dengan prinsipnya sehingga kurang menyatu dengan organisasi tempatnya bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Setyawati et al. (2015), Nurdianti & Ilyas (2019), Mustopa et al. (2020), Sartika & Fitrah (2020),



Mausimkora et al. (2020) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

4.9.5 Pengaruh Profesionalisme terhadap *Intention Whistleblowing*

Hipotesis kelima (H5) profesionalisme berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Hasil dari analisis memperlihatkan bahwa nilai $\text{sig}/2$ sebesar $0,024 < 0,05$ dan β sebesar 0,287. Artinya profesionalisme berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*, maka hipotesis keempat diterima. Profesionalisme pegawai organisasi mempengaruhi niat melakukan *intention whistleblowing*.

Menurut Garman (2006) profesionalisme adalah kemampuan untuk menelaraskan perilaku pribadi dan organisasi dengan standar etika dan profesional yang mencakup tanggung jawab kepada klien maupun masyarakat. Persepsi kontrol seseorang terhadap suatu perilaku dapat berubah sewaktu – waktu tergantung situasi dan kondisi saat itu, karena kontrol perilaku didasari dengan jenis perilaku yang akan dilakukan dan situasi yang ada. Sehingga jika seseorang memiliki profesionalisme yang berdedikasi terhadap profesi atau pekerjaan harus menilai segala jenis perilaku dengan menggunakan peraturan dan kode etik yang berlaku dalam profesinya.

Profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip - prinsip moral dan etika profesi dimana salah satunya dengan mencegah kecurangan di dalam organisasi dengan cara melakukan *whistleblowing*. Dengan profesionalisme yang kuat cenderung pegawai akan melaporkan tindakan pelanggaran dalam

organisasi baik sebagai sarana untuk melindungi profesi mereka sendiri atau membasmi pelanggaran demi kepentingan publik, karena komitmen profesional merupakan salah satu variabel penting bagi seorang pegawai untuk melakukan apa yang terbaik bagi organisasi. Profesionalisme memiliki 5 indikator yang mendukung yaitu pengabdian sosial, kewajiban, kemandirian, keyakinan terhadap peraturan profesi, hubungan dengan sesama profesi.

Hasil penelitian ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden tentang profesionalisme pegawai yang akan menggunakan segenap pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman mereka dalam melaksanakan profesinya. Pendapat atau laporan yang mereka berikan tidak pernah mendapatkan tekanan dari siapapun. Mereka juga merasa bahwa profesi yang mereka jalani saat ini merupakan profesi yang dapat dijadikan sebagai dasar kepercayaan masyarakat terhadap pengelolaan kekayaan negara, sehingga sebisa mungkin mereka menjaga kepercayaan tersebut dengan menjadi *whistleblower* atau sering bertukar pendapat mengenai masalah dalam organisasi agar segera teratasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Setiawati & Sari (2016), Dewi & Dewi (2019), Elimanto & Mulia (2016) bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*.

4.9.6 Pengaruh Sensitivitas Etika terhadap *Intention Whistleblowing*

Hipotesis keenam (H6) sensitivitas etika berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Hasil dari analisis memperlihatkan nilai sig/2 sebesar $0,093 < 0,05$ dan β sebesar 0,237. Artinya sensitivitas etika tidak berpengaruh

terhadap *intention whistleblowing*, maka hipotesis keenam ditolak. Sensitivitas etika pegawai organisasi tidak mempengaruhi niat melakukan *intention whistleblowing*.

Menurut Shaub (1989) sensitivitas etika adalah kemampuan untuk mengetahui masalah – masalah etika yang terjadi. Sensitivitas seseorang mempengaruhi seseorang yang profesional untuk berperilaku etis. Sensitivitas etika merupakan kemampuan untuk mengakui sifat dasar etika dari keputusan, karena individu yang tidak mengakui sifat dasar etika dalam keputusan, skema moralnya tidak akan mengarah pada masalah etika tersebut.

Sensitivitas etika merupakan sebuah keyakinan seseorang terhadap norma, etika, serta nilai - nilai yang dijadikan pedoman terhadap tingkah laku sebagai pegawai. Keyakinan tersebut dapat ditunjukkan dengan kesadaran moral tentang apa yang baik dan buruk untuk dilakukan sebagai pegawai. Dalam pembuatan keputusan, banyak yang mempengaruhi sensitivitas etika, seperti lingkungan tempat tinggal, lingkungan kerja, atau pengalaman pribadi.

Etika berperilaku biasanya tidak dipaparkan secara tertulis. Batasan – batasan etika terbentuk karena kebiasaan dari lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesadaran individu akan masalah etis yang ada seperti tindak kecurangan yang terjadi ditempat ia bekerja. Pegawai biasanya melakukan pengamatan kepada pegawai lain dan lingkungan kerja dalam menyelesaikan masalah. Selain itu pegawai juga biasanya mendengarkan pengalaman pribadi pegawai lain saat menghadapi masalah atau melaporkan masalah. Meski kesadaran atas masalah tinggi, namun bila tidak ada pengambilan tindak lanjut



dan lingkungan kerja tidak mendukung pegawai melaporkan kecurangan, maka cenderung tidak akan terjadi *whistleblowing*. Tingkat sensitivitas etika yang rendah membuat pegawai tidak terlalu loyal kepada Kanwil DJP Jateng I.

Hasil penelitian ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden tentang sensitivitas etika pegawai yang tidak menentukan standart untuk mengidentifikasi hubungan yang mungkin dapat merusak objektivitasnya sebagai pegawai Kanwil Jateng I.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Indriani (2020), Rabbany & Nugroho (2021), dan Yulistia M et al. (2022) bahwa sensitivitas etika tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

