

Vol 3 No. 1 April 2023

e-ISSN 2339-0840



JET


JURNAL EKONOMI TRISAKTI



WhatsApp | EL-KITE | PENGARUH INTE | Editorial Team | Ju | SISTER | Beranda | SIMPEG | USAKTI | Unduh file | iLove | 90% | Markah Lain

https://e-journal.trisakti.ac.id/index.php/jet/EditoriaTeam

Most Visited | (2) WhatsApp | Getting Started | Menginstal Dua Micro... | BKD LLDIKTI III | Wing Chun Master vs ... | PKP RASIO KEUANGAN DA...



JURNAL EKONOMI TRISAKTI

E-JOURNAL UNIVERSITAS TRISAKTI

REGISTER LOGIN


HOME ABOUT - CURRENT REGULER FASTRACK CRES PROGRAM ARCHIVES ANNOUNCEMENTS

Search

Editorial Team


Chief in Editor

Tiara Puspa
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti, Indonesia




Editorial Board


Muhammad Yudhi Lutfi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti, Indonesia



Abubakar Arif
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti, Indonesia



Desty Survia
Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Insida, Indonesia



PENGUMUMAN

1. Kewajiban Publikasi
2. Proses Penerbitan
3. Verifikasi LOA

ARTICLE TEMPLATE

Article Template

TUTORIAL


Type here to search | Desktop | ENG | 10:32 AM | 2/16/2024

WhatsApp | EL-KITE | PENGARUH INTE | Editorial Team | Ju | SISTER | Beranda | SIMPEG | USAKTI | Unduh file | iLove | 90% | Markah Lain

https://e-journal.trisakti.ac.id/index.php/jet/EditoriaTeam


Most Visited | (2) WhatsApp | Getting Started | Menginstal Dua Micro... | BKD LLDIKTI III | Wing Chun Master vs ... | PKP RASIO KEUANGAN DA...

Tiara Puspa
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti, Indonesia




Editorial Board


Muhammad Yudhi Lutfi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti, Indonesia




Abubakar Arif
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti, Indonesia




Desty Survia
Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Insida, Indonesia




Jennifer Victoria Astari Haryanto
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti, Indonesia




Ibrahim Harsha Danya
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti, Indonesia



Moh Shidqaan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti, Indonesia



Ida Sri Wulandari
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti, Indonesia



1. Kewajiban Publikasi

2. Proses Penerbitan


3. Verifikasi LOA

ARTICLE TEMPLATE


Article Template

TUTORIAL

Video Template



Manual Book Register




Type here to search | Desktop | ENG | 10:33 AM | 2/16/2024

WhatsApp EL-KITE Vol. 3 No. 1 (2023): Ap... SISTER | Beranda SIMPEG | USAKTI Unduh file | iLovePDF

https://e-journal.trisakti.ac.id/index.php/jet/issue/view/1048 90%

Most Visited WhatsApp Getting Started Menginstal Dua Micro... BKD LLDIKTI III Wing Chun Master vs... PKP RASIO KEUANGAN DA... Markah Lain




JURNAL EKONOMI TRISAKTI

E-JOURNAL UNIVERSITAS TRISAKTI

REGISTER LOGIN

HOME ABOUT - CURRENT REGULER FASTRACK CRES PROGRAM ARCHIVES ANNOUNCEMENTS

Home / Archives / Vol. 3 No. 1 (2023): April



Published: 2023-04-06

PENGUMUMAN

1. Kewajiban Publikasi
2. Proses Penerbitan
3. Verifikasi LOA

ARTICLE TEMPLATE

Article Template

TUTORIAL

Type here to search Desktop 10:33 AM 2/16/2024

WhatsApp EL-KITE Vol. 3 No. 1 (2023): Ap... SISTER | Beranda SIMPEG | USAKTI Unduh file | iLovePDF

https://e-journal.trisakti.ac.id/index.php/jet/issue/view/1048 90%

Most Visited WhatsApp Getting Started Menginstal Dua Micro... BKD LLDIKTI III Wing Chun Master vs... PKP RASIO KEUANGAN DA... Markah Lain

APA SAJA YANG MEMPENGARUHI WORK SATISFACTION KARYAWAN DI INDUSTRI E-COMMERCE PADA MASA PADEMI COVID-19?
 Levin Khaerunnisa Putri Levin, Tiara Puspa
 1-14
 PDF
 Abstract views: 234 | PDF Download: 364 |
 https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.15603

PENGARUH ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP EMPLOYEE COMMITMENT, ORGANIZATIONAL INNOVATION DAN ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS PADA PEGAWAI ORGANISASI PUBLIK PEMERINTAH
 Muhammad wicaksono Rofiq, Netania Emilissa, Tiara Puspa
 15-32
 PDF
 Abstract views: 269 | PDF Download: 264 |
 https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.15557

PENGARUH TASK PERFORMANCE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, DAN ORGANIZATIONAL REWARD TERHADAP JOB SATISFACTION
 Achmad Andika Setiyawan Setiyawan, Tiara
 33-50
 PDF
 Abstract views: 245 | PDF Download: 207 |
 https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.15493

PENGARUH SUJAINABILITY AWARENESS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN

Manual Book Register

ADDITIONAL MENU

1. Author Guideline
2. Focus and Scope
3. Publication Ethics
4. Editorial Team
5. Reviewer Team
6. Plagiarism Policy
7. Unique Visits
8. Journal History

Type here to search Desktop 10:34 AM 2/16/2024

WhatsApp x EL-KITE x Vol. 3 No. 1 (2023): April x SISTER | Beranda x SIMPEG | USAKTI x Unduh file | iLovePDF x + -

← → ↻ 🏠 <https://e-journal.trisakti.ac.id/index.php/jet/issue/view/1048> 90% ☆

Most Visited (2) WhatsApp Getting Started Menginstal Dua Micro... BKD LLDIKTI III Wing Chun Master vs... PKP RASIO KEUANGAN DA... Markah Lain

TAX AVOIDANCE PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SEKTOR INDUSTRI BARANG KONSUMSI YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2018-2020
Dwi Martia Nursari, Nazmel Nazir
1889-1898

PDF

Abstract views: 477 | PDF Download: 392 | <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.16462>

PENGARUH INTENSITAS MORAL DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP INTENSI WHISTLE-BLOWING: BUKTI EMPIRIS DARI INSTANSI DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
Popi Nopiyanti Lestari, Idrianita Anis
1899-1910

PDF

Abstract views: 139 | PDF Download: 186 | <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.16355>

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KEPUASAN NASABAH TERHADAP LOYALITAS NASABAH DIMEDIASI OLEH KEPUASAN NASABAH
Fiqri Satria, Diah Astarini
1911-1924

PDF

Abstract views: 677 | PDF Download: 797 | <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.16124>


PENGARUH ARUS KAS OPERASIONAL, INTENSITAS MODAL, LEVERAGE, PERTUMBUHAN PERUSAHAAN DAN INVESTMENT OPPORTUNITY SET TERHADAP PRUDENCE ACCOUNTING
Siti Hewanur Khasanah, Dalila Hamidah

Type here to search Desktop 10:57 AM 2/16/2024

WhatsApp x EL-KITE x PENGARUH INTENSITAS x SISTER | Beranda x SIMPEG | USAKTI x Unduh file | iLovePDF x + -

← → ↻ 🏠 <https://e-journal.trisakti.ac.id/index.php/jet/article/view/16355> 90% ☆

Most Visited (2) WhatsApp Getting Started Menginstal Dua Micro... BKD LLDIKTI III Wing Chun Master vs... PKP RASIO KEUANGAN DA... Markah Lain

 **JURNAL EKONOMI TRISAKTI** E-JOURNAL UNIVERSITAS TRISAKTI


REGISTER LOGIN

HOME ABOUT CURRENT REGULER FASTRACK CRES PROGRAM ARCHIVES ANNOUNCEMENTS

Home / Archives / Vol. 3 No. 1 (2023): April / Articles

PENGARUH INTENSITAS MORAL DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP INTENSI WHISTLE-BLOWING: BUKTI EMPIRIS DARI INSTANSI DIREKTORAT JENDERAL PAJAK

Vol.3 No.1 April 2023

 **Popi Nopiyanti Lestari**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti
Idrianita Anis
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti

Abstract

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pegawai Direktorat Jenderal Pajak untuk melakukan whistle blowing dengan menggunakan dua elemen dari Intensitas Moral

PENGUMUMAN

1. Kewajiban Publikasi
2. Proses Penerbitan
3. Verifikasi LOA

ARTICLE TEMPLATE

Article Template

TUTORIAL

Type here to search Desktop 10:57 AM 2/16/2024

PENGARUH INTENSITAS MORAL DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP INTENSI WHISTLE-BLOWING: BUKTI EMPIRIS DARI INSTANSI DIREKTORAT JENDERAL PAJAK



Popi Nopiyanti Lestari
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti
Idrianita Anis
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti

Abstract

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pegawai Direktorat Jenderal Pajak untuk melakukan *whistle-blowing* dengan menerapkan dua elemen dari Intensitas Moral, besarnya konsekuensi dan konsensus sosial dengan komitmen profesional sebagai variabel tambahan. Penelitian *cross-sectional* menggunakan pengumpulan data primer melalui kuesioner yang diadopsi dari penelitian sebelumnya. Kuesioner survei dibagikan kepada responden target 205 pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Temuan mengungkapkan bahwa intensitas moral dan komitmen profesional secara signifikan mempengaruhi niat untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ketika individu lebih berkomitmen terhadap karir dan instansinya, mereka akan bertindak secara etis dan berada di bawah norma profesional, sehingga mereka akan cenderung untuk melakukan *whistle-blowing*. Di sisi lain, upaya perlindungan terhadap saksi atau whistleblower menjadi salah satu katalisator terciptanya sistem *whistle-blowing* pada suatu instansi. Hasil penelitian tersebut dapat memudahkan instansi untuk menerapkan sistem *whistle-blowing* yang berintegritas dan terpercaya serta memberikan beberapa opsi kebijakan pajak yang dapat diambil oleh pemerintah sebagai

PDF

Published: Mar 20, 2023

DOI: <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.16355>

Keywords:

1. Kewajiban Publikasi
2. Proses Penerbitan
3. Verifikasi LOA

ARTICLE TEMPLATE

Article Template

TUTORIAL

Video Template

Manual Book Register

PENGARUH INTENSITAS MORAL DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP INTENSI *WHISTLE-BLOWING*: BUKTI EMPIRIS DARI INSTANSI DIREKTORAT JENDERAL PAJAK

Popi Nopiyanti Lestari¹

Idrianita Anis²

^{1,2}Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti

*Penulis korespondensi : idrianita@trisakti.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pegawai Direktorat Jenderal Pajak untuk melakukan *whistle-blowing* dengan menerapkan dua elemen dari Intensitas Moral, besarnya konsekuensi dan konsensus sosial dengan komitmen profesional sebagai variabel tambahan. Penelitian *cross-sectional* menggunakan pengumpulan data primer melalui kuesioner yang diadopsi dari penelitian sebelumnya. Kuesioner survei dibagikan kepada responden target 205 pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Temuan mengungkapkan bahwa intensitas moral dan komitmen profesional secara signifikan mempengaruhi niat untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ketika individu lebih berkomitmen terhadap karir dan instansinya, mereka akan bertindak secara etis dan berada di bawah norma profesional, sehingga mereka akan cenderung untuk melakukan *whistle-blowing*. Di sisi lain, upaya perlindungan terhadap saksi atau whistleblower menjadi salah satu katalisator terciptanya sistem *whistle-blowing* pada suatu instansi. Hasil penelitian tersebut dapat memudahkan instansi untuk menerapkan sistem *whistle-blowing* yang berintegritas dan terpercaya serta memberikan beberapa opsi kebijakan pajak yang dapat diambil oleh pemerintah sebagai upaya dalam mengurangi dampak *whistle-blowing*.

Kata kunci: *Whistle-blowing*, Intensitas Moral, Komitmen Profesional

Abstract

The purpose of this study was to determine the factors that influence the willingness of employees of the Directorate General of Taxes to carry out whistle-blowing by applying the two elements of moral intensity, the magnitude of consequences and social consensus with professional commitment as additional variables. This cross-sectional study used primary data collection through a questionnaire adopted from previous studies. Survey questionnaires were distributed to target respondents of 205 employees of the Directorate General of Taxes. The findings reveal that moral intensity and professional commitment significantly influence the intention to take whistle-blowing action. The results of the study also show that when individuals are more committed to their careers and institutions, they will act ethically and under professional norms, so they will tend to do whistle-blowing. On the other hand, efforts to protect witnesses or whistleblowers are one of the catalysts for creating a whistle-blowing system in an agency. The results of this research can make it easier for agencies to implement a whistle-blowing system that has integrity and is trusted and provide several tax policy options that can be taken by the government as an effort to reduce the impact of whistle-blowing.

Keywords: *Whistle-blowing, Moral Intensity, Professional Commitment*

Artikel dikirim: 01-03-2023

Artikel Revisi: 07-03-2023

Artikel diterima: 20-03-2023

PENDAHULUAN

Kejahatan yang semakin meningkat membuat banyak negara ataupun asosiasi usaha melakukan pencegahan kecurangan dan penerapan *good governance* baik di sektor swasta maupun publik (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2008). *Merriam Webster's Dictionary of Law* mendefinisikan *fraud* sebagai setiap tindakan yang diperhitungkan untuk menipu orang lain atas kerugiannya, khususnya, penyembunyian sehubungan dengan fakta-fakta yang material untuk suatu transaksi yang dibuat dengan kesadaran akan pengetahuan tentang kepalsuan tersebut dan atau dengan sengaja mengabaikan kebenaran atau kepalsuan dan berniat untuk menipu orang lain.

Terjadinya tindakan kecurangan dan pelanggaran pada suatu instansi, baik itu instansi pemerintah atau swasta merupakan sebuah indikasi yang tercipta dari lemahnya penerapan *good corporate governance* dapat disingkat dengan (GCG). Usaha penerapan *good corporate governance* sendiri meliputi beberapa indikator yaitu pemberantasan tindak korupsi, penyuapan, dan praktik-praktik kecurangan lain yang terjadi, sehingga instansi seperti *Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE), *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD) dan *Global Economic Crime Survey* (GECS) telah menyelesaikan sebuah penelitian berkenaan dengan upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mencegah praktik-praktik kecurangan yang bertolak belakang dengan nilai-nilai dalam *good corporate governance*, salah satu caranya adalah dengan melalui mekanisme pelaporan tindakan kecurangan kepada pihak yang memiliki kewenangan atas sistem *whistle-blowing* (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2008).

Whistle-blowing system di Indonesia diartikan sebagai sarana dalam melakukan pelaporan kecurangan atau pelanggaran yang belum diketahui oleh masyarakat secara luas atau masih tergolong sarana baru. Indonesia memiliki beberapa aturan yang secara parsial mengatur tentang perlindungan pelapor dan pelaporan pelanggaran. Diantaranya berawal dari *United Nations Convention Against Transnational Organized Crimes* (UNTOC) adalah instrument internasional utama yang dibuat tahun 2000 dalam perang dan upaya melawan kejahatan transnasional yang terorganisir, sebagaimana telah dilakukan pengesahan melalui Undang-Undang Dasar No 5 Tahun 2009, menjelaskan bahwa *whistleblower* dalam mata hukum telah mendapatkan perlindungan terhadap ancaman yang mungkin terjadi, sebagaimana tertuang secara implisit dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia No 31 Tahun 2014 berkaitan dengan Perubahan atas UU No 13 Tahun 2006 mengenai Perlindungan Saksi dan Korban.

Sebuah perlindungan terhadap saksi pada konteks ini adalah *whistleblower*, sangat erat hubungannya dengan tindak pidana yang terjadi dalam kasus-kasus yang berskala besar, seperti penggelapan pajak dalam kasus bahan bakar bersubsidi hingga 24,4 miliar oleh PT GIPE dan PT DPM di Palembang karena dapat terpecahkan dengan adanya saksi yang memberikan kesaksian kepada hakim atau sejenisnya di dalam persidangan ataupun pada saat interogasi terjadi. Oleh karena itu, seorang saksi atau keluarga dari saksi tersebut harus mendapatkan perlindungan hukum agar dapat memberikan kesaksian dengan jujur dan tidak dalam keadaan tertekan dalam proses kesaksian baik ditingkat penyidikan maupun persidangan.

Selain tersedianya sarana serta jaminan hukum atas perlindungan terhadap pelapor, ada aspek-aspek yang mempengaruhi minat pegawai untuk melakukan *whistle-blowing* pada tindak kecurangan atau pelanggaran yang diketahui. Menurut Shawver (2015), bahwa individu dengan intensitas moral yang tinggi akan cenderung melakukan *whistle-blowing* atas pelanggaran dan kecurangan karena merasa memiliki tanggung jawab sebagai manusia untuk melaporkannya. Aspek selanjutnya adalah komitmen profesional dimana menurut Singh dan Gupta (2015), bahwa individu dengan komitmen yang tinggi terhadap profesinya akan cenderung melakukan *whistle-blowing* atas pelanggaran dan kecurangan karena merupakan bagian dari instansi tersebut dan menyadari bahwa pelanggaran dan kecurangan yang terjadi akan mempengaruhi instansi secara menyeluruh.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi dan Konsep *Whistle-blowing*

Whistle-blowing merupakan tindakan berupa pengaduan yang dilakukan oleh pegawai atau pihak luar terhadap kegiatan kecurangan yang terjadi di dalam sebuah instansi kepada pihak lain yang berwenang dalam hal penyelesaian aduan melalui sistem yang tersedia dalam instansi tersebut (Elias, 2008). *whistle-blowing* sendiri dapat dilakukan secara internal maupun secara eksternal. Sebagaimana telah dijelaskan oleh Darjoko dan Nahartyo (2016) bahwa *whistle-blowing* internal sebagai suatu tindakan pengaduan kegiatan kecurangan oleh pihak internal instansi kepada pihak yang memiliki kuasa atau wewenang untuk mengambil tindakan dalam instansi itu sendiri, sedangkan *whistle-blowing* eksternal adalah tindakan pengaduan yang dilakukan oleh anggota internal organisasi kepada pihak luar (*external*) instansi yang berdiri sendiri seperti media atau penegak hukum atas kecurangan yang telah atau akan terjadi.

Teori-teori yang telah menjelaskan tentang *whistle-blowing*, dapat ditarik benang merah untuk mendeskripsikan tentang maksud dari *whistle-blowing*. Tindakan pelaporan atau yang dikenal secara umum *whistle-blowing* adalah sebuah tindakan pengaduan kecurangan yang terjadi pada suatu instansi kepada pihak yang memiliki kewenangan terhadap tindakan pelanggaran atau kecurangan tersebut. Pihak berwenang yang dimaksud adalah pihak yang memiliki kewenangan untuk menyelidiki, memproses, dan mengambil keputusan atas hasil penyelidikannya (Lampiran KMK Nomor 149/KMK.09/2011). Penerapan *whistle-blowing* pada suatu instansi akan mendukung upaya dalam menjaga keamanan, ketertiban instansi dan sekaligus melindungi reputasi instansi. Upaya ini sangat membutuhkan dukungan dan partisipasi dari seluruh elemen instansi guna menciptakan pengendalian internal instansi yang baik dan dapat diandalkan.

Sistem *Whistle-blowing* Direktorat Jenderal Pajak

Memahami aspek-aspek yang dapat mempengaruhi minat pegawai dalam melakukan *whistle-blowing* sangat penting untuk keberlangsungan instansi itu sendiri, selain itu instansi dapat melakukan perancangan sistem *whistle-blowing* yang paling efektif untuk diterapkan. Pada Direktorat Jenderal Pajak sendiri sudah memiliki sarana untuk melakukan *whistle-blowing* dengan berbagai jenis sarana yang tersedia meliputi saluran telepon di email pengaduan@pajak.go.id, email kode.etik@pajak.go.id, Kring Pajak 1500200, (021) 52970777, Aplikasi SIKKA yang dimiliki masing-masing Pegawai, atau mengirimkan surat tertulis kepada Direktur Jenderal Pajak, Pelayanan dan Hubungan Masyarakat, Pimpinan Unit Vertikal DJP, Direktur Intelijen dan Penyidikan, Direktur Penyuluhan atau Direktur KITSDA (Peraturan Direktur Jenderal Pajak Pasal 3 Ayat (2) Nomor PER-22/PJ/2011).

Theory of Planned Behaviour

Theory of Planned Behaviour (TPB) adalah pengembangan dari *reasoned action theory* yang terdapat bukti-bukti ilmiah didalamnya bahwa niatan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu disebabkan oleh setidaknya dua alasan, yaitu sikap terhadap perilaku dan norma subjektif. Selanjutnya, Ajzen (1988) dari penelitian yang telah ia lakukan menambahkan satu faktor yaitu *perceived behavioral control* atau kontrol perilaku persepsian individu, dimana faktor tersebut mampu memberikan perubahan pada *reasoned action theory* menjadi *planned behavior theory*. TPB adalah sebuah solusi dari kegagalannya pengaruh sikap (*attitude*) seseorang untuk memprediksi tindakan atau perilaku secara langsung (*actual behaviour*). TPB menunjukkan bahwa keinginan seseorang lebih cermat dalam melakukan perkiraan suatu perilaku aktual dan dapat berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan antara perilaku dan sikap yang sesungguhnya. Terdapat 3

(tiga) konsep pada TPB yang memotivasi kemungkinan terjadinya perilaku seseorang, yaitu norma subjektif (*subjective norm*), sikap terhadap perilaku (*attitude towards behaviour*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*).

Sikap terhadap perilaku (*attitude towards behaviour*) merupakan kecenderungan sikap dalam menanggapi hal-hal yang disenangi ataupun tidak disenangi pada suatu peristiwa/kejadian, objek, institusi atau orang (Ajzen, 1991). Sikap bijak dan keyakinan dalam diri seseorang menjadi dorongan untuk bisa berperilaku dan bertindak dalam melakukan *Whistle-blowing* (Amrullah & Kaluge, 2019). Dengan adanya komitmen profesional akan menggambarkan sikap seseorang terhadap suatu tindakan atau perilaku. Tindakan atau perilaku seseorang yang menunjukkan sikap komitmen profesional adalah dengan mematuhi aturan dan kode etik tertentu yang ada dalam instansi sehubungan dengan menjalankan tugas dan fungsinya, mendukung nilai-nilai dan tujuan instansi, dan menjaga keutuhan instansi sehingga ketika mereka melihat adanya perilaku curang yang melanggar aturan yang ada, seseorang dengan komitmen profesional yang baik akan bertindak untuk melakukan pengungkapan adanya kecurangan (Shawver & Shawver, 2018).

Intensi *Whistle-blowing*

Intensi merupakan sebuah niat atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan atau mengambil suatu tindakan tertentu atas persepsinya (Ajzen, 2015). *Whistle-blowing* sendiri merupakan suatu mekanisme penyampaian pengaduan atau pelaporan atas dugaan tindak kecurangan atau pelanggaran tertentu yang melibatkan anggota instansi, badan atau lembaganya, dan hal-hal lain yang berhubungan secara profesional.

Whistle-blowing system (sistem pengaduan) merupakan bagian dari sistem pengendalian intern untuk mencegah penyimpangan dan kecurangan serta mendorong praktik tata kelola yang baik dalam organisasi (KNKG, 2008). Sistem ini dimaksudkan dapat mendeteksi kecurangan atau pelanggaran yang akan, sedang atau sudah terjadi sebagai bentuk mitigasi kerugian yang lebih besar dari yang sedang terjadi (Nugroho, 2015). *Whistle-blowing system* juga merupakan metode untuk mendorong penerapan etika profesi dan mendorong moralitas pegawai untuk mencegah tindakan dan perilaku tidak etis atas penipuan yang berdampak negatif bagi perusahaan (Yunus, 2011). Oleh karena itu, pembentukan sistem pengaduan yang efektif harus didorong di semua instansi, baik di sektor swasta maupun publik (KNKG, 2008).

Kementerian Keuangan sebagai salah satu instansi pemerintah yang dinilai paling berisiko untuk terjadinya sebuah kecurangan atau pelanggaran menyediakan aplikasi *whistle-blowing system* yang dapat digunakan dan diakses oleh semua orang (internal dan eksternal) yang memiliki informasi terkait tindak kecurangan atau pelanggaran dan ingin melaporkan perbuatan tersebut kepada pihak berwenang dalam Kementerian Keuangan. Dalam konteks Kementerian Keuangan pihak yang berwenang tersebut adalah Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan, sedangkan dalam Direktorat Jenderal Pajak sendiri, pihak yang berwenang untuk melakukan proses tindak lanjut atas pengaduan akan diproses oleh bagian Kepatuhan Internal dan Transformasi Sumber Daya Aparatur (KITSDA). Sementara itu, pada sektor swasta *whistle-blowing system* dijelaskan lebih lanjut dalam Pedoman *whistle-blowing System* tahun 2008 oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG), dimana sektor swasta memiliki sistem *Whistle-blowing* atas kebijakan organisasinya masing-masing.

Intensitas Moral terhadap Intensi *Whistle-blowing*

Zubair (1987) dalam Hendriadi (2012) mendefinisikan intensitas moral sebagai suatu ekspresi dari perasaan yang timbul setelah melakukan suatu tindakan atau perbuatan. Oleh karena itu, intensitas moral dapat dikaitkan dengan konsep kontrol perilaku dalam *The Theory of Planned*

Behavior yaitu persepsi yang dimiliki oleh individu atas suatu peristiwa merupakan rekaan dari kontrol perilakunya sendiri. Orang yang memiliki kontrol perilaku moral tinggi cenderung melaporkan pelanggaran atau kecurangan karena rasa tanggung jawab untuk melaporkan tindakan menyimpang tersebut, sebaliknya jika seseorang dengan kontrol moralitas rendah, ia tidak memiliki persepsi atas perbuatan tersebut adalah tidak benar dan rasa tanggung jawab untuk melaporkannya.

Merujuk hasil penelitian terdahulu dari Shawver et. al. (2015) dimana studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seseorang akan cenderung untuk melakukan *whistle-blowing* berdasarkan penilaian moral dari faktor sosial yang dirasakan khususnya dalam kasus kecurangan. Hal tersebut terjadi karena intensitas moral yang berhubungan dengan intensi *whistle-blowing*, dalam penelitian ini adalah pengambilan keputusan, sejalan dengan hal-hal yang diyakini, diketahui dan dipahami oleh individu yang dapat meningkatkan intensitas untuk melakukan *whistle-blowing* apabila mengetahui adanya suatu kecurangan atau pelanggaran.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Putra et al (2018), bahwa variabel intensitas moral memiliki koefisien *cronbach's alpha* sebesar $0,785 > 0,6$ berdasarkan hasil uji reliabilitasnya, sehingga variabel intensitas moral dapat disimpulkan reliabel. Pada hasil uji regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 4060 dan t tabel sebesar 1988 dengan nilai Sig $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis dalam penelitian tersebut diterima. Berdasarkan hasil penelitiannya, intensitas moral memiliki pengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistle-blowing*. Dari uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis pertama, yaitu :

H1 : Intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *Whistle-blowing*

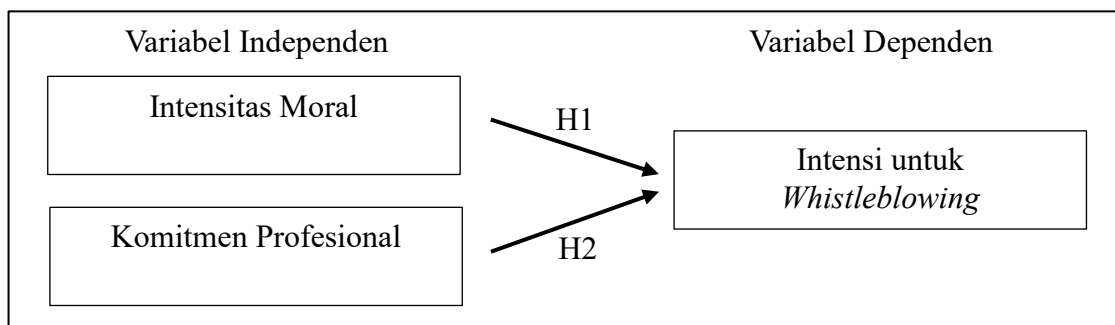
Komitmen Profesional terhadap Intensi *Whistle-blowing*

Komitmen profesional adalah sebuah rasa kesetiaan terhadap profesi yang dilaksanakan sesuai dengan standar dan aturan dalam lingkup profesi secara umum. Sehingga komitmen profesional juga dapat dikaitkan dengan konsep sikap terhadap perilaku dalam *The Theory of Planned Behavior* yaitu sikap yang diambil oleh individu sebagai responnya terhadap suatu peristiwa. Dengan terbukanya informasi, menjadikan tindakan kecurangan atau pelanggaran semakin mudah untuk diungkapkan oleh siapa pun. Oleh karena itu, sebagai seorang pegawai pemerintahan dibutuhkan sikap dan komitmen profesional yang kuat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam profesi, menjaga keamanan instansi, serta tidak hanya bekerja untuk kepentingan instansinya namun juga harus melaporkan hasil kinerjanya sebagai pertanggungjawabannya kepada masyarakat (Nikmah, 2014).

Merujuk hasil penelitian terdahulu dari Jones (2016) dimana penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seseorang cenderung akan melakukan *whistle-blowing* terhadap kecurangan atau pelanggaran berdasarkan sikap komitmen terhadap profesinya. Hal tersebut dikarenakan komitmen untuk menjaga profesi dan instansinya secara profesional berhubungan dengan intensi *whistle-blowing*, dalam penelitian ini adalah komitmen profesional afektif, berkelanjutan, dan normatif yang dapat meningkatkan intensi seseorang untuk melakukan *whistle-blowing* apabila mengetahui adanya suatu kecurangan atau pelanggaran.

Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Putra et al. (2018), berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel komitmen profesional memiliki koefisien *cronbach's alpha* sebesar $0,815 > 0,6$ Sehingga variabel komitmen profesional dapat disimpulkan reliabel. Pada hasil uji regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 5151 dan t tabel sebesar 1988 dengan nilai Sig $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis dalam penelitian tersebut diterima. Dari uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis kedua, yaitu :

H2 : Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *Whistle-blowing*



Gambar 1. Kerangka Teoritis

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui niat individu untuk melakukan *whistle-blowing* di instansi Direktorat Jenderal Pajak dari semua level jabatan. Populasi studi mencakup pegawai Direktorat Jenderal Pajak dengan menggunakan jenis analisis kuantitatif. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik *convenience sampling* dengan memilih sampel secara bebas dari anggota populasi yang dengan setuju mau memberikan informasi tersebut. Sampel yang digunakan sebanyak 205 responden diuji menggunakan aplikasi IBM SPSS *Statistic* Versi 26.0 dengan pengujian validitas, reabilitas dan hipotesis.

Tabel 1. Kerangka Teoritis

Jabatan	Jumlah Responden
Pelaksana	98
<i>Account Representative</i> (AR)	51
Eselon IV	10
Pejabat Fungsional	40
Lain-lain	6
Total Responden	205

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Untuk menjelaskan deskriptif intensi *whistle-blowing* oleh pegawai Direktorat Jenderal Pajak terhadap variabel penelitian yaitu intensitas moral dan komitmen profesional. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian menggunakan kuisisioner yang disebarkan secara *online* melalui *google form*. Kuisisioner diukur dengan menggunakan skala *Likert* dengan skala 1-6.

Tabel 2. Uji Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi	Varians
Intensitas Moral (X1)	205	5	6	5,57	0,496	0,246
Komitmen Profesional (X2)	205	4	6	5,17	0,488	0,264
Intensitas <i>Whistle-blowing</i> (Y)	205	5	6	5,54	0,499	0,249
N Valid	205					

Sumber: Diolah dari Output IBM SPSS Statistik 26.0, 2023.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan melalui uji analisis faktor konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*) yaitu teknik statistik yang digunakan untuk memverifikasi struktur faktor dari sekumpulan variabel yang diamati dan diuji. Data akan dikatakan valid ketika nilai *loading factor* dalam tabel *Rotated Component Matrix* lebih besar dari 0,40 yaitu dengan jumlah sampel 205. Hasil uji validitas dijelaskan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Intensitas Moral

Instrumen	Rotated Component Matrix	Keterangan
Intensitas Moral (X _{1,1})	0,501	Valid
Intensitas Moral (X _{1,2})	0,545	Valid
Intensitas Moral (X _{1,3})	0,601	Valid
Intensitas Moral (X _{1,4})	0,531	Valid
Intensitas Moral (X _{1,5})	0,574	Valid
Intensitas Moral (X _{1,6})	0,729	Valid
Intensitas Moral (X _{1,7})	0,569	Valid
Intensitas Moral (X _{1,8})	0,648	Valid

Sumber: Diolah dari Output IBM SPSS Statistik 26.0, 2023.

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Komitmen Profesional

Instrumen	Rotated Component Matrix	Keterangan
Komitmen Profesional (X _{2,1})	0,537	Valid
Komitmen Profesional (X _{2,2})	0,656	Valid
Komitmen Profesional (X _{2,3})	0,661	Valid
Komitmen Profesional (X _{2,4})	0,698	Valid
Komitmen Profesional (X _{2,5})	0,579	Valid
Komitmen Profesional (X _{2,6})	0,666	Valid
Komitmen Profesional (X _{2,7})	0,646	Valid
Komitmen Profesional (X _{2,8})	0,449	Valid
Komitmen Profesional (X _{2,9})	0,427	Valid
Komitmen Profesional (X _{2,10})	0,574	Valid
Komitmen Profesional (X _{2,11})	0,535	Valid
Komitmen Profesional (X _{2,12})	0,666	Valid
Komitmen Profesional (X _{2,13})	0,582	Valid
Komitmen Profesional (X _{2,14})	0,469	Valid
Komitmen Profesional (X _{2,15})	0,604	Valid
Komitmen Profesional (X _{2,16})	0,467	Valid
Komitmen Profesional (X _{2,17})	0,422	Valid
Komitmen Profesional (X _{2,18})	0,636	Valid

Sumber: Diolah dari Output IBM SPSS Statistik 26.0, 2023.

Pada tabel 3 dan 4 berdasarkan nilai *Rotated Component Matrix* menunjukkan bahwa setiap butir instrument pengujian dinyatakan valid karena indikator yang disajikan nilainya lebih besar dari 0,40.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah instrument penelitian yang digunakan *reliable* atau dapat dipercaya. Pengujian yang dilakukan dengan menggunakan uji Cronbach’s Alpha dimana data reliabel apabila nilainya lebih dari 0,6 (>0,6). Hasil uji reabilitas dijelaskan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Cronbach’s Alpha	Simpulan
Intensitas Moral (X1)	0,906	Reliabel
Komitmen Profesional (X2)	0,874	Reliabel
Intensi Whistle-blowing (Y)	0,889	Reliabel

Sumber: Diolah dari Output IBM SPSS Statistik 26.0, 2023.

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Cronbach’s Alpha untuk semua variabel bebas dan terikat lebih besar dari 0,6 (>0,6) sehingga seuruh instrument penelitian yang digunakan reliabel (dapat dipercaya).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk menguji ukuran keragaman variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variabel bebas. Semakin tinggi nilai R² maka model semakin baik. Hasil pengujian koefisien determinasi dijelaskan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model	Model Summary			
	R	R ²	Adjusted R ²	% Adjusted R ²
Model Regresi Berganda	0,978 ^a	0,956	0,955	0,641

Sumber: Diolah dari Output IBM SPSS Statistik 26.0, 2023.

Berdasarkan tabel 6 nilai dari koefisien determinasi sebesar 0,978 sementara angka dari Adjusted R² sebesar 0,955 atau 95,5% (apabila dalam persen). Angka dari Adjusted R² memaparkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam model penelitian menjelaskan sebanyak 95,5% dari intensi untuk melakukan *whistle-blowing* oleh pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Hal tersebut juga menunjukkan variasi variabel intensi untuk melakukan *whistle-blowing* oleh pegawai Direktorat Jenderal Pajak sebesar 95,5%. Sementara sisanya sebesar 4,5% akan dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian signifikansi simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui bahwa semua variabel independent pada model penelitian memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya (Ghozali, 2013). Pengambilan kesimpulan dengan melihat tingkat signifikansi, dimana apabila nilai signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka variabel independennya secara simultan mempengaruhi variabel dependennya sehingga model regresi dapat digunakan. Hasil pengujian signifikansi simultan (uji F) dijelaskan berasarkan tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Statistif F

Model	F	Sig.	Kesimpulan
Model Regresi Berganda	1451,675	0,00001	Signifikan

Sumber: Diolah dari Output IBM SPSS Statistik 26.0, 2023.

Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (uji F) pada tabel 7 bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00001. Dengan demikian, intensitas moral dan komitmen profesional secara simultan dan serentak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel intensitas *Whistle-blowing* oleh pegawai Direktorat Jenderal Pajak.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Pengujian statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independent dalam menjelaskan variasi dari variabel independent (Ghozali, 2016). Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan probabilitas atau peluang signifikansi pada tingkat signifikansi 5% dengan nilai Sig hasil pengujian. Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya apabila nilai signifikansi hasil pengujianya lebih kecil dari 0,05.

Tabel 8. Hasil Uji Statistik t

Variabel	Prediksi Arah	Beta	Sig. (two-tailed)	Sig. (one tailed)	Kesimpulan
Intensitas Moral	Positif	0,421	0,000005	0,00001	Ha diterima
Komitmen Profesional	Positif	0,062	0,035	0,070	Ha diterima

Sumber: Diolah dari Output IBM SPSS Statistik 26.0, 2023.

Berdasarkan tabel 8 pengujian terhadap variabel intensitas moral (X1) menghasilkan koefisien regresi intensi *Whistle-blowing* (β_1) sebesar 0,421 dan nilai Sig sebesar 0,00005 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel intensitas moral berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel intensi *Whistle-blowing* oleh pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Pengujian terhadap variabel komitmen profesional (X2) menghasilkan koefisien regresi intensi *whistle-blowing* (β_2) sebesar 0,062 dan nilai Sig sebesar 0,035 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa variabel komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel intensi *whistle-blowing* oleh pegawai Direktorat Jenderal Pajak.

Intensi Moral Pegawai Direktorat Jenderal Pajak

Variabel pertama dalam penelitian ini adalah intensitas moral yang memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana responden memaknai atau memahami hal-hal yang menjadi indikator dari intensitas moral. Tingkat intensitas moral para responden yang terlibat yang diukur menggunakan indikator pengetahuan atau pemahaman serta tindakan-tindakan yang mengarah pada dukungan moral atas kemauan pegawai melakukan pengaduan pada instansi yang berwenang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari skala likert 1-6, dihasilkan nilai rata-rata intensitas moral pegawai Direktorat Jenderal Pajak yaitu sebesar 5,57. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai Direktorat Jenderal Pajak memiliki intensitas moral yang cukup baik. Artinya, pegawai Direktorat Jenderal Pajak memiliki pengetahuan dan pemahaman mengenai hal-hal yang menunjukkan perilaku etis atau bermoral serta melakukan tindakan-tindakan yang sesuai dengan moralitas terkait dengan kecurangan atau pelanggaran yang diketahuinya.

Komitmen Profesional Pegawai Direktorat Jenderal Pajak

Variabel kedua dalam penelitian ini adalah komitmen profesional yang memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana perasaan emosional responden untuk profesi dan keyakinan dalam nilai-nilai profesinya yang menjadi indikator komitmen profesional afektif terkait dengan intensi untuk melakukan *whistle-blowing*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari skala 1 (Sangat Tidak Setuju) – 6 (Sangat Setuju) diperoleh nilai rata-rata dimensi indikator komitmen profesional sebesar 5,26. Nilai rata-rata 5,26 > 3 (agak tidak setuju) mengindikasikan bahwa responden

memiliki komitmen yang cukup baik terhadap profesinya dimana responden merasa percaya dan yakin pada profesinya ditandai dengan responden yang bangga atas citranya sebagai pegawai Direktorat Jenderal Pajak, senang dan tidak menyesal telah menjadi bagian dari Direktorat Jenderal Pajak, serta antusias dan memahami tugas dan fungsinya sebagai pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Pegawai Direktorat Jenderal Pajak memiliki intensitas moral yang cukup baik, dimana hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai Direktorat Jenderal Pajak memiliki pemahaman, opini dan gambaran yang baik terkait dengan intensitas moral. Terdapat pengaruh positif variabel intensitas moral terhadap intensi *whistle-blowing*. Hal ini sesuai dengan Hipotesis satu (Ho₁) yang menyatakan bahwa intensitas moral memiliki pengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistle-blowing* oleh pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Pegawai Direktorat Jenderal Pajak memiliki komitmen profesional yang cukup baik, dimana hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai Direktorat Jenderal Pajak memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup baik terkait dengan komitmen profesional terhadap profesinya. Terdapat pengaruh positif variabel komitmen profesional terhadap intensi *whistle-blowing*. Hal ini sesuai dengan Hipotesis dua (Ho₂) yang menyatakan bahwa komitmen profesional memiliki pengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistle-blowing* oleh pegawai Direktorat Jenderal Pajak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, Y., & Kristaung, R. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Akuntansi Edisi Kedua*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Ajzen, Icek. (1991). *The Theory of Planned Behaviour. Organizational behaviour and human decision processes*. 50. 179-211.
- Aliyah, S. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai dalam melakukan tindakan whistleblowing. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 12(2) , 173-189.
- Allen, Natalie J. & John P. Meyer. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". *Journal of Occupational Psychology* (1990), 63, 1-18 Printed in Great Britain.
- Alleyne, Philmore. (2016). "The influence of organizational commitment and corporate ethical values on non-public accountants' whistle-blowing intentions in Barbados". *Journal of Applied Accounting Research*, Vo. 17 Iss 2 pp. –
- Bagraim, Jeffrey J. (2003). "The Dimensionality Of Professional Commitment". Cape Town: School of Management Studies University of Cape Town.
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai negeri sipil (PNS) untuk melakukan tindakan whistle-blowing (Studi pada PNS BPK RI). *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 19(2) , 276-295.
- Ghozali, Imam. (2008). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurniawan, Junika & Aqamal Haq (2022). Pengaruh Moralitas Individu, Integritas dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Dipublikasikan dalam Jurnal Ekonomi Trisakti Vo. 2 No. 2 hal:1691-1702.
<https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14532>
- Maulida, W., Y., & Bayunitri, B., I. (2021). *The influence of Whistleblowing System toward Fraud Prevention. International Journal of Financial, Accounting, and Management (IJFAM)*. Vol 2, No 4, 2021. 275-294

<https://doi.org/10.35912/ijfam.v2i4.177>

Olivia & Hexana Sri Lastanti (2022). *Pengaruh Pengendalian Internal, Independensi, Whistleblowing System, Anti-Fraud Awareness, dan Integritas terhadap Pencegahan Fraud*. Dipublikasikan dalam Jurnal Ekonomi Trisakti Vol. 2 No. 2 hal:261-272.

<https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14217>

Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor 22 Tahun 2011 tentang Kewajiban Melaporkan Pelanggaran dan Penanganan Pelaporan Pelanggaran (*Whistle-blowing*) di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak.

Pramudyastuti, O., L., Rani, U., Nugraheni, A., P., & Susilo, G., F., A. (2021). *Pengaruh Penerapan Whistleblowing System terhadap Tindak Kecurangan dengan Independensi sebagai Moderator*. Vol 6, No 1: Juni 2021

Reskia & Sofie (2022). *Pengaruh Internal Audit, Anti Fraud Awareness, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Fraud*. Dipublikasikan dalam Jurnal Ekonomi Trisakti Vol. 2 No. 2 hal:419-432.

<https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14531>

Shawver, Tara J., Lynn H. Clement & John T. Sennetti. (2015). "How Does Moral Intensity Impact The Moral Judgments and Whistle-blowing Intentions of Professional Accountant?" in *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting, Volume 19*, 27-60.

Singh, Ajay & Bindu Gupta. (2015). "Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment", *Benchmarking: An International Journal, Vol.22 Iss 6 pp. 1192-1211*.

Surat Edaran Nomor 11 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Pelaporan Pelanggaran (*Whistle-blowing*) di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak.

Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban.

Idrianita Anis_Intensitas Moral, Komitment Profesional dan Intensitas Whisle Blower

by IDRIANITA ANIS FEB

Submission date: 03-Feb-2024 09:05AM (UTC+0700)

Submission ID: 2236648628

File name: Intensitas_Whisle_Blower__Lestari_dan_Anis_2023_JET_Triseksi.pdf (727.5K)

Word count: 4466

Character count: 29593

PENGARUH INTENSITAS MORAL DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP INTENSI *WHISTLE-BLOWING*: BUKTI EMPIRIS DARI INSTANSI DIREKTORAT JENDERAL PAJAK

Popi Nopiyanti Lestari¹

Idrianita Anis²

^{1,2}Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti

*Penulis korespondensi : idrianita@trisakti.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pegawai Direktorat Jenderal Pajak untuk melakukan *whistle-blowing* dengan menerapkan dua elemen dari Intensitas Moral, besarnya konsekuensi dan konsensus sosial dengan komitmen profesional sebagai variabel tambahan. Penelitian *cross-sectional* menggunakan pengumpulan data primer melalui kuesioner yang diadopsi dari penelitian sebelumnya. Kuesioner survei dibagikan kepada responden target 205 pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Temuan menunjukkan bahwa intensitas moral dan komitmen profesional secara signifikan mempengaruhi niat untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ketika individu lebih berkomitmen terhadap karir dan instansinya, mereka akan bertindak secara etis dan berada di bawah norma profesional, sehingga mereka akan cenderung untuk melakukan *whistle-blowing*. Di sisi lain, upaya perlindungan terhadap saksi atau whistleblower menjadi salah satu katalisator terciptanya sistem *whistle-blowing* pada suatu instansi. Hasil penelitian tersebut dapat memudahkan instansi untuk menerapkan sistem *whistle-blowing* yang berintegritas dan terpercaya serta memberikan beberapa opsi kebijakan pajak yang dapat diambil oleh pemerintah sebagai upaya dalam mengurangi dampak *whistle-blowing*.

Kata kunci: *Whistle-blowing*, Intensitas Moral, Komitmen Profesional

Abstract

The purpose of this study was to determine the factors that influence the willingness of employees of the Directorate General of Taxes to carry out *whistle-blowing* by applying the two elements of moral intensity, the magnitude of consequences and social consensus with professional commitment as additional variables. This *cross-sectional* study used primary data collection through a questionnaire adopted from previous studies. Survey questionnaires were distributed to target respondents of 205 employees of the Directorate General of Taxes. The findings reveal that moral intensity and professional commitment significantly influence the intention to take *whistle-blowing* action. The results of the study also show that when individuals are more committed to their careers and institutions, they will act ethically and under professional norms, so they will tend to do *whistle-blowing*. On the other hand, efforts to protect witnesses or whistleblowers are one of the catalysts for creating a *whistle-blowing* system in an agency. The results of this research can make it easier for agencies to implement a *whistle-blowing* system that has integrity and is trusted and provide several tax policy options that can be taken by the government as an effort to reduce the impact of *whistle-blowing*.

Keywords: *Whistle-blowing*, Moral Intensity, Professional Commitment

Artikel dikirim: 01-03-2023

Artikel Revisi: 07-03-2023

Artikel diterima: 20-03-2023

PENDAHULUAN

Kejahatan yang semakin meningkat membuat banyak negara ataupun asosiasi usaha melakukan pencegahan kecurangan dan penerapan *good governance* baik di sektor swasta maupun publik (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2008). *Merriam Webster's Dictionary of Law* mendefinisikan *fraud* sebagai setiap tindakan yang diperhitungkan untuk menipu orang lain atas kerugiannya, khususnya, penyembunyian sehubungan dengan fakta-fakta yang material untuk suatu transaksi yang dibuat dengan kesadaran akan pengetahuan tentang kepalsuan tersebut dan atau dengan sengaja mengabaikan kebenaran atau kepalsuan dan berniat untuk menipu orang lain.

Terjadinya tindakan kecurangan dan pelanggaran pada suatu instansi, baik itu instansi pemerintah atau swasta merupakan sebuah indikasi yang tercipta dari lemahnya penerapan *good corporate governance* dapat disingkat dengan (GCG). Usaha penerapan *good corporate governance* sendiri meliputi beberapa indikator yaitu pemberantasan tindak korupsi, penyuapan, dan praktik-praktik kecurangan yang terjadi, sehingga instansi seperti *Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE), *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD) dan *Global Economic Crime Survey* (GECS) telah menyelesaikan sebuah penelitian berkenaan dengan upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mencegah praktik-praktik kecurangan yang bertolak belakang dengan nilai-nilai dalam *good corporate governance*, salah satu caranya adalah dengan melalui mekanisme pelaporan tindakan kecurangan kepada pihak yang memiliki kewenangan atas sistem *whistle-blowing* (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2008).

Whistle-blowing system di Indonesia diartikan sebagai sarana dalam melakukan pelaporan kecurangan atau pelanggaran yang belum diketahui oleh masyarakat secara luas atau masih tergolong sarana baru. Indonesia memiliki beberapa aturan yang secara parsial mengatur tentang perlindungan pelapor dan pelaporan pelanggaran. Diantaranya berawal dari *United Nations Convention Against Transnational Organized Crimes* (UNTOC) adalah instrument internasional utama yang dibuat tahun 2000 dalam perang dan upaya melawan kejahatan transnasional yang terorganisir, sebagaimana telah dilakukan pengesahan melalui Undang-Undang Dasar No 5 Tahun 2009, menjelaskan bahwa *whistleblower* dalam mata hukum telah mendapatkan perlindungan terhadap ancaman yang mungkin terjadi, sebagaimana tertuang secara implisit dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia No 31 Tahun 2014 berkaitan dengan Perubahan atas UU No 13 Tahun 2006 mengenai Perlindungan Saksi dan Korban.

Sebuah perlindungan terhadap saksi pada konteks ini adalah *whistleblower*, sangat erat hubungannya dengan tindak pidana yang terjadi dalam kasus-kasus yang berskala besar, seperti penggelapan pajak dalam kasus bahan bakar bersubsidi hingga 24,4 miliar oleh PT GIPE dan PT DPM di Palembang karena dapat terpecahkan dengan adanya saksi yang memberikan kesaksian kepada hakim atau sejenisnya di dalam persidangan ataupun pada saat interogasi terjadi. Oleh karena itu, seorang saksi atau keluarga dari saksi tersebut harus mendapatkan perlindungan hukum agar dapat memberikan kesaksian dengan jujur dan tidak dalam keadaan tertekan dalam proses kesaksian baik ditingkat penyidikan maupun persidangan.

Selain tersedianya sarana serta jaminan hukum atas perlindungan terhadap pelapor, ada aspek-aspek yang mempengaruhi minat pegawai untuk melakukan *whistle-blowing* pada tindakan kecurangan atau pelanggaran yang diketahui. Menurut Shawver (2015), bahwa individu dengan intensitas moral yang tinggi akan cenderung melakukan *whistle-blowing* atas pelanggaran dan kecurangan karena merasa memiliki tanggung jawab sebagai manusia untuk melaporkannya. Aspek selanjutnya adalah komitmen profesional dimana menurut Singh dan Gupta (2015), bahwa individu dengan komitmen yang tinggi terhadap profesinya akan cenderung melakukan *whistle-blowing* atas pelanggaran dan kecurangan karena merupakan bagian dari instansi tersebut dan menyadari bahwa pelanggaran dan kecurangan yang terjadi akan mempengaruhi instansi secara menyeluruh.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi dan Konsep *Whistle-blowing*

Whistle-blowing merupakan tindakan berupa pengaduan yang dilakukan oleh pegawai atau pihak luar terhadap kegiatan kecurangan yang terjadi di dalam sebuah instansi kepada pihak lain yang berwenang dalam hal penyelesaian aduan melalui sistem yang tersedia dalam instansi tersebut (Elias, 2008). *whistle-blowing* sendiri dapat dilakukan secara internal maupun secara eksternal. Sebagaimana telah dijelaskan oleh Darjoko dan Nahartyo (2016) bahwa *whistle-blowing* internal sebagai suatu tindakan pengaduan kegiatan kecurangan oleh pihak internal instansi kepada pihak yang memiliki kuasa atau wewenang untuk mengambil tindakan dalam instansi itu sendiri, sedangkan *whistle-blowing* eksternal adalah tindakan pengaduan yang dilakukan oleh anggota internal organisasi kepada pihak luar (*external*) instansi yang berdiri sendiri seperti media atau penegak hukum atas kecurangan yang telah atau akan terjadi.

Teori-teori yang telah menjelaskan tentang *whistle-blowing*, dapat ditarik benang merah untuk mendeskripsikan tentang maksud dari *whistle-blowing*. Tindakan pelaporan atau yang dikenal secara umum *whistle-blowing* adalah sebuah tindakan pengaduan kecurangan yang terjadi pada suatu instansi kepada pihak yang memiliki kewenangan terhadap tindakan pelanggaran atau kecurangan tersebut. Pihak berwenang yang dimaksud adalah pihak yang memiliki kewenangan untuk menyelidiki, memproses, dan mengambil keputusan atas hasil penyelidikannya (Lampiran KMK Nomor 149/KMK.09/2011). Penerapan *whistle-blowing* pada suatu instansi akan mendukung upaya dalam menjaga keamanan, ketertiban instansi dan sekaligus melindungi reputasi instansi. Upaya ini sangat membutuhkan dukungan dan partisipasi dari seluruh elemen instansi guna menciptakan pengendalian internal instansi yang baik dan dapat diandalkan.

Sistem *Whistle-blowing* Direktorat Jenderal Pajak

Memahami aspek-aspek yang dapat mempengaruhi minat pegawai dalam melakukan *whistle-blowing* sangat penting untuk keberlangsungan instansi itu sendiri, selain itu instansi dapat melakukan perancangan sistem *whistle-blowing* yang paling efektif untuk diterapkan. Pada Direktorat Jenderal Pajak sendiri sudah memiliki sarana untuk melakukan *whistle-blowing* dengan berbagai jenis sarana yang tersedia meliputi saluran telepon di email pengaduan@pajak.go.id, email de.etik@pajak.go.id, Kring Pajak 1500200, (021) 52970777, Aplikasi SIKKA yang dimiliki masing-masing Pegawai, atau mengirimkan surat tertulis kepada Direktur Jenderal Pajak, Pelayanan dan Hubungan Masyarakat, Pimpinan Unit Vertikal DJP, Direktur Intelijen dan Penyidikan, Direktur Penyuluhan atau Direktur KITSDA (Peraturan Direktur Jenderal Pajak Pasal 3 Ayat (2) Nomor PER-22/PJ/2011).

Theory of Planned Behaviour

Theory of Planned Behaviour (TPB) adalah pengembangan dari *reasoned action theory* yang terdapat bukti-bukti ilmiah didalamnya bahwa niatan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu disebabkan oleh setidaknya dua alasan, yaitu sikap terhadap perilaku dan norma subjektif. Selanjutnya, Ajzen (1988) dari penelitian yang telah ia lakukan menambahkan satu faktor yaitu *perceived behavioral control* atau kontrol perilaku persepsian individu, dimana faktor tersebut mampu memberikan perubahan pada *reasoned action theory* menjadi *planned behavior theory*. TPB adalah sebuah solusi dari kegagalannya pengaruh sikap (*attidue*) seseorang untuk memprediksi tindakan atau perilaku secara langsung (*actual behaviour*). TPB menunjukkan bahwa keinginan seseorang lebih cermat dalam melakukan perkiraan suatu perilaku aktual dan dapat berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan antara perilaku dan sikap yang sesungguhnya. Terdapat 3

(tiga) konsep pada TPB yang memotivasi kemungkinan terjadinya perilaku seseorang, yaitu norma subjektif (*subjective norm*), sikap terhadap perilaku (*attitude towards behaviour*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*).

Sikap terhadap perilaku (*attitude towards behaviour*) merupakan kecenderungan sikap dalam menanggapi hal-hal yang disenangi ataupun tidak disenangi pada suatu peristiwa/kejadian, objek, institusi atau orang (Ajzen, 1991). Sikap bijak dan keyakinan dalam diri seseorang menjadi dorongan untuk bisa berperilaku dan bertindak dalam melakukan *Whistle-blowing* (Amrullah & Kaluge, 2019). Dengan adanya komitmen profesional akan menggambarkan sikap seseorang terhadap suatu tindakan atau perilaku. Tindakan atau perilaku seseorang yang menunjukkan sikap komitmen profesional adalah dengan mematuhi aturan dan kode etik tertentu yang ada dalam instansi sehubungan dengan menjalankan tugas dan fungsinya, mendukung nilai-nilai dan tujuan instansi, dan menjaga keutuhan instansi sehingga ketika mereka melihat adanya perilaku curang yang melanggar aturan yang ada, seseorang dengan komitmen profesional yang baik akan bertindak untuk melakukan pengungkapan adanya kecurangan (Shawver & Shawver, 2018).

Intensi *Whistle-blowing*

Intensi merupakan sebuah niat atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan atau mengambil suatu tindakan tertentu atas persepsinya (Ajzen, 2015). *Whistle-blowing* sendiri merupakan suatu mekanisme penyampaian pengaduan atau pelaporan atas dugaan tindak kecurangan atau pelanggaran tertentu yang melibatkan anggota instansi, badan atau lembaganya, dan hal-hal lain yang berhubungan secara profesional.

Whistle-blowing system (sistem pengaduan) merupakan bagian dari sistem pengendalian intern untuk mencegah penyimpangan dan kecurangan serta mendorong praktik tata kelola yang baik dalam organisasi (KNKG, 2008). Sistem ini dimaksudkan dapat mendeteksi kecurangan atau pelanggaran yang akan, sedang atau sudah terjadi sebagai bentuk mitigasi kerugian yang lebih besar dari yang sedang terjadi (Nugroho, 2015). *Whistle-blowing system* juga merupakan metode untuk mendorong penerapan etika profesi dan mendorong moralitas pegawai untuk mencegah tindakan dan perilaku tidak etis atas penipuan yang berdampak negatif bagi perusahaan (Yunus, 2011). Oleh karena itu, pembentukan sistem pengaduan yang efektif harus didorong di semua instansi, baik di sektor swasta maupun publik (KNKG, 2008).

Kementerian Keuangan sebagai salah satu instansi pemerintah yang dinilai paling berisiko untuk terjadinya sebuah kecurangan atau pelanggaran menyediakan aplikasi *whistle-blowing system* yang dapat digunakan dan diakses oleh semua orang (internal dan eksternal) yang memiliki informasi terkait tindak kecurangan atau pelanggaran dan ingin melaporkan perbuatan tersebut kepada pihak berwenang dalam Kementerian Keuangan. Dalam konteks Kementerian Keuangan pihak yang berwenang tersebut adalah Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan, sedangkan dalam Direktorat Jenderal Pajak sendiri, pihak yang berwenang untuk melakukan proses tindak lanjut atas pengaduan akan diproses oleh bagian Kepatuhan Internal dan Transformasi Sumber Daya Aparatur (KITSDA). Sementara itu, pada sektor swasta *whistle-blowing system* dijelaskan lebih lanjut dalam Pedoman *whistle-blowing System* tahun 2008 oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG), dimana sektor swasta memiliki sistem *Whistle-blowing* atas kebijakan organisasinya masing-masing.

Intensi Moral terhadap Intensi *Whistle-blowing*

Zubair (1987) dalam Hendriadi (2012) mendefinisikan intensitas moral sebagai suatu ekspresi dari perasaan yang timbul setelah melakukan suatu tindakan atau perbuatan. Oleh karena itu, intensitas moral dapat dikaitkan dengan konsep kontrol perilaku dalam *The Theory of Planned*

Behavior yaitu persepsi yang dimiliki oleh individu atas suatu peristiwa merupakan rekaan dari kontrol perilakunya sendiri. Orang yang memiliki kontrol perilaku moral tinggi cenderung melaporkan pelanggaran atau kecurangan karena rasa tanggung jawab untuk melaporkan tindakan menyimpang tersebut, sebaliknya jika seseorang dengan kontrol moralitas rendah, ia tidak memiliki persepsi atas perbuatan tersebut adalah tidak benar dan rasa tanggung jawab untuk melaporkannya.

Merujuk hasil penelitian terdahulu dari Shawver et. al. (2015) dimana studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seseorang akan cenderung untuk melakukan *whistle-blowing* berdasarkan penilaian moral dari faktor sosial yang dirasakan khususnya dalam kasus kecurangan. Hal tersebut terjadi karena intensitas moral yang berhubungan dengan intensi *whistle-blowing*, dalam penelitian ini adalah pengambilan keputusan, sejalan dengan hal-hal yang diyakini, diketahui dan dipahami oleh individu yang dapat meningkatkan intensitas untuk melakukan *whistle-blowing* apabila mengetahui adanya suatu kecurangan atau pelanggaran.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Putra et al (2018), bahwa variabel intensitas moral memiliki koefisien *cronbach's alpha* sebesar $0,785 > 0,6$ berdasarkan hasil uji reliabilitasnya, sehingga variabel intensitas moral dapat disimpulkan reliabel. Pada hasil uji regresi diperoleh nilai *t* hitung sebesar 4060 dan *t* tabel sebesar 1988 dengan nilai Sig $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis dalam penelitian tersebut diterima. Berdasarkan hasil penelitiannya, intensitas moral memiliki pengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistle-blowing*. Dari uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis pertama, yaitu:

H1 : Intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *Whistle-blowing*

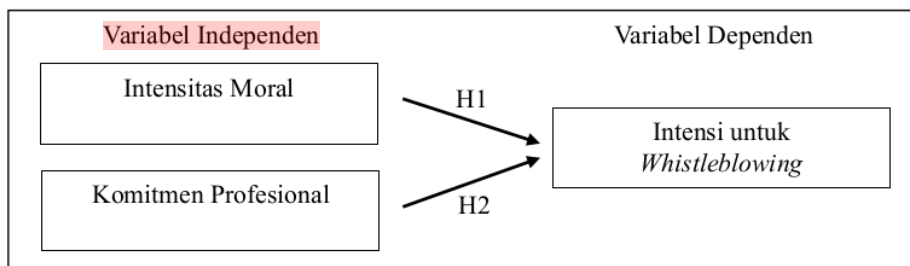
Komitmen Profesional terhadap Intensi *Whistle-blowing*

Komitmen profesional adalah sebuah rasa kesetiaan terhadap profesi yang dilaksanakan sesuai dengan standar dan aturan dalam lingkup profesi secara umum. Sehingga komitmen profesional juga dapat dikaitkan dengan konsep sikap terhadap perilaku dalam *The Theory of Planned Behavior* yaitu sikap yang diambil oleh individu sebagai responnya terhadap suatu peristiwa. Dengan terbukanya informasi, menjadikan tindakan kecurangan atau pelanggaran semakin mudah untuk diungkapkan oleh siapa pun. Oleh karena itu, sebagai seorang pegawai pemerintahan dibutuhkan sikap dan komitmen profesional yang kuat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam profesi, menjaga keamanan instansi, serta tidak hanya bekerja untuk kepentingan instansinya namun juga harus melaporkan hasil kinerjanya sebagai pertanggungjawabannya kepada masyarakat (Nikmah, 2014).

Merujuk hasil penelitian terdahulu dari Jones (2016) dimana penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seseorang cenderung akan melakukan *whistle-blowing* terhadap kecurangan atau pelanggaran berdasarkan sikap komitmen terhadap profesinya. Hal tersebut dikarenakan komitmen untuk menjaga profesi dan instansinya secara profesional berhubungan dengan intensi *whistle-blowing*, dalam penelitian ini adalah komitmen profesional afektif, berkelanjutan, dan normatif yang dapat meningkatkan intensi seseorang untuk melakukan *whistle-blowing* apabila mengetahui adanya suatu kecurangan atau pelanggaran.

Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Putra et al. (2018), berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel komitmen profesional memiliki koefisien *cronbach's alpha* sebesar $0,815 > 0,6$ Sehingga variabel komitmen profesional dapat disimpulkan reliabel. Pada hasil uji regresi diperoleh nilai *t* hitung sebesar 5151 dan *t* tabel sebesar 1988 dengan nilai Sig $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis dalam penelitian tersebut diterima. Dari uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis kedua, yaitu :

H2 : Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *Whistle-blowing*



Gambar 1. Kerangka Teoritis

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui niat individu untuk melakukan *whistle-blowing* di instansi Direktorat Jenderal Pajak dari semua level jabatan. Populasi studi mencakup pegawai Direktorat Jenderal Pajak dengan menggunakan jenis analisis kuantitatif. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik *convenience sampling* dengan memilih sampel secara bebas dari anggota populasi yang dengan setuju mau memberikan informasi tersebut. Sampel yang digunakan sebanyak 205 responden diuji menggunakan aplikasi IBM SPSS *Statistic* Versi 26.0 dengan pengujian validitas, reabilitas dan hipotesis.

Tabel 1. Kerangka Teoritis

Jabatan	Jumlah Responden
Pelaksana	98
<i>Account Representative</i> (AR)	51
Eselon IV	10
Pejabat Fungsional	40
Lain-lain	6
Total Responden	205

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Untuk menjelaskan deskriptif intensi *whistle-blowing* oleh pegawai Direktorat Jenderal Pajak terhadap variabel penelitian yaitu intensitas moral dan komitmen profesional. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian menggunakan kuisisioner yang disebarakan secara *online* melalui *google form*. Kuisisioner diukur dengan menggunakan skala *Likert* dengan skala 1-6.

Tabel 2. Uji Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi	Varians
Intensitas Moral (X1)	205	5	6	5,57	0,496	0,246
Komitmen Profesional (X2)	205	4	6	5,17	0,488	0,264
Intensitas <i>Whistle-blowing</i> (Y)	205	5	6	5,54	0,499	0,249
N Valid	205					

Sumber: Diolah dari Output IBM SPSS Statistik 26.0, 2023.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan melalui uji analisis faktor konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*) yaitu teknik statistik yang digunakan untuk memverifikasi struktur faktor dari sekumpulan variabel yang diamati dan diuji. Data akan dikatakan valid ketika nilai *loading factor* dalam tabel *Rotated Component Matrix* lebih besar dari 0,40 yaitu dengan jumlah sampel 205. Hasil uji validitas dijelaskan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Intensitas Moral

Instrumen	<i>Rotated Component Matrix</i>	Keterangan
Intensitas Moral (X _{1.1})	0,501	Valid
Intensitas Moral (X _{1.2})	0,545	Valid
Intensitas Moral (X _{1.3})	0,601	Valid
Intensitas Moral (X _{1.4})	0,531	Valid
Intensitas Moral (X _{1.5})	0,574	Valid
Intensitas Moral (X _{1.6})	0,729	Valid
Intensitas Moral (X _{1.7})	0,569	Valid
Intensitas Moral (X _{1.8})	0,648	Valid

Sumber: Diolah dari Output IBM SPSS Statistik 26.0, 2023.

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Komitmen Profesional

Instrumen	<i>Rotated Component Matrix</i>	Keterangan
Komitmen Profesional (X _{2.1})	0,537	Valid
Komitmen Profesional (X _{2.2})	0,656	Valid
Komitmen Profesional (X _{2.3})	0,661	Valid
Komitmen Profesional (X _{2.4})	0,698	Valid
Komitmen Profesional (X _{2.5})	0,579	Valid
Komitmen Profesional (X _{2.6})	0,666	Valid
Komitmen Profesional (X _{2.7})	0,646	Valid
Komitmen Profesional (X _{2.8})	0,449	Valid
Komitmen Profesional (X _{2.9})	0,427	Valid
Komitmen Profesional (X _{2.10})	0,574	Valid
Komitmen Profesional (X _{2.11})	0,535	Valid
Komitmen Profesional (X _{2.12})	0,666	Valid
Komitmen Profesional (X _{2.13})	0,582	Valid
Komitmen Profesional (X _{2.14})	0,469	Valid
Komitmen Profesional (X _{2.15})	0,604	Valid
Komitmen Profesional (X _{2.16})	0,467	Valid
Komitmen Profesional (X _{2.17})	0,422	Valid
Komitmen Profesional (X _{2.18})	0,636	Valid

Sumber: Diolah dari Output IBM SPSS Statistik 26.0, 2023.

Pada tabel 3 dan 4 berdasarkan nilai *Rotated Component Matrix* menunjukkan bahwa setiap butir instrument pengujian dinyatakan valid karena indikator yang disajikan nilainya lebih besar dari 0,40.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah instrument penelitian yang digunakan *reliable* atau dapat dipercaya. Pengujian yang dilakukan dengan menggunakan uji Cronbach's Alpha dimana data reliabel apabila nilainya lebih dari 0,6 (>0,6). Hasil uji reabilitas dijelaskan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Simpulan
Intensitas Moral (X1)	0,906	Reliabel
Komitmen Profesional (X2)	0,874	Reliabel
Intensi Whistle-blowing (Y)	0,889	Reliabel

Sumber: Diolah dari Output IBM SPSS Statistik 26.0, 2023.

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel bebas dan terikat lebih besar dari 0,6 (>0,6) sehingga seluruh instrument penelitian yang digunakan reliabel (dapat dipercaya).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk menguji ukuran keragaman variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variabel bebas. Semakin tinggi nilai R² maka model semakin baik. Hasil pengujian koefisien determinasi dijelaskan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R ²	Adjusted R ²	% Adjusted R ²
Model Regresi Berganda	0,978 ^a	0,956	0,955	0,641

Sumber: Diolah dari Output IBM SPSS Statistik 26.0, 2023.

Berdasarkan tabel 6 nilai dari koefisien determinasi sebesar 0,978 sementara angka dari Adjusted R² sebesar 0,955 atau 95,5% (apabila dalam persen). Angka dari Adjusted R² memaparkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam model penelitian menjelaskan sebanyak 95,5% dari intensi untuk melakukan *whistle-blowing* oleh pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Hal tersebut juga menunjukkan variasi variabel intensi untuk melakukan *whistle-blowing* oleh pegawai Direktorat Jenderal Pajak sebesar 95,5%. Sementara sisanya sebesar 4,5% akan dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian signifikansi simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui bahwa semua variabel independent pada model penelitian memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya (Ghozali, 2013). Pengambilan kesimpulan dengan melihat tingkat signifikansi, dimana apabila nilai signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka variabel independennya secara simultan mempengaruhi variabel dependennya sehingga model regresi dapat digunakan. Hasil pengujian signifikansi simultan (uji F) dijelaskan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Statistik F

Model	F	Sig.	Kesimpulan
Model Regresi Berganda	1451,675	0,00001	Signifikan

Sumber: Diolah dari Output IBM SPSS Statistik 26.0, 2023.

Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (uji F) pada tabel 7 bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,0001. Dengan demikian, intensitas moral dan komitmen profesional secara simultan dan serentak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel intensitas *Whistle-blowing* oleh pegawai Direktorat Jenderal Pajak.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Pengujian statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independent dalam menjelaskan variasi dari variabel independent (Ghozali, 2016). Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan probabilitas atau peluang signifikansi pada tingkat signifikansi 5% dengan nilai Sig hasil pengujian. Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya apabila nilai signifikansi hasil pengujianya lebih kecil dari 0,05.

Tabel 8. Hasil Uji Statistik t

Variabel	Prediksi Arah	Beta	Sig. (two-tailed)	Sig. (one tailed)	Kesimpulan
Intensitas Moral	Positif	0,421	0,000005	0,00001	Ha diterima
Komitmen Profesional	Positif	0,062	0,035	0,070	Ha diterima

Sumber: Diolah dari Output IBM SPSS Statistik 26.0, 2023.

Berdasarkan tabel 8 pengujian terhadap variabel intensitas moral (X1) menghasilkan koefisien regresi intensi *Whistle-blowing* (β_1) sebesar 0,421 dan nilai Sig sebesar $0,00005 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel intensitas moral berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel intensi *Whistle-blowing* oleh pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Pengujian terhadap variabel komitmen profesional (X2) menghasilkan koefisien regresi intensi *whistle-blowing* (β_2) sebesar 0,062 dan nilai Sig sebesar $0,035 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa variabel komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel intensi *whistle-blowing* oleh pegawai Direktorat Jenderal Pajak.

Intensi Moral Pegawai Direktorat Jenderal Pajak

Variabel pertama dalam penelitian ini adalah intensitas moral yang memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana responden memaknai atau memahami hal-hal yang menjadi indikator dari intensitas moral. Tingkat intensitas moral para responden yang terlibat yang diukur menggunakan indikator pengetahuan atau pemahaman serta tindakan-tindakan yang mengarah pada dukungan moral atas kemauan pegawai melakukan pengaduan pada instansi yang berwenang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari skala likert 1-6, dihasilkan nilai rata-rata intensitas moral pegawai Direktorat Jenderal Pajak yaitu sebesar 5,57. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai Direktorat Jenderal Pajak memiliki intensitas moral yang cukup baik. Artinya, pegawai Direktorat Jenderal Pajak memiliki pengetahuan dan pemahaman mengenai hal-hal yang menunjukkan perilaku etis atau bermoral serta melakukan tindakan-tindakan yang sesuai dengan moralitas terkait dengan kecurangan atau pelanggaran yang diketahuinya.

Komitmen Profesional Pegawai Direktorat Jenderal Pajak

Variabel kedua dalam penelitian ini adalah komitmen profesional yang memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana perasaan emosional responden untuk profesi dan keyakinan dalam nilai-nilai profesinya yang menjadi indikator komitmen profesional afektif berkaitan dengan intensi untuk melakukan *whistle-blowing*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari skala 1 (Sangat Tidak Setuju) – 6 (Sangat Setuju) diperoleh nilai rata-rata dimensi indicator komitmen profesional sebesar 5,26. Nilai rata-rata $5,26 > 3$ (agak tidak setuju) mengindikasikan bahwa responden

memiliki komitmen yang cukup baik terhadap profesinya dimana responden merasa percaya dan yakin pada profesinya ditandai dengan responden yang bangga atas citranya sebagai pegawai Direktorat Jenderal Pajak, senang dan tidak menyesal telah menjadi bagian dari Direktorat Jenderal Pajak, serta antusias dan memahami tugas dan fungsinya sebagai pegawai.

45

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Pegawai Direktorat Jenderal Pajak memiliki intensitas moral yang cukup baik, dimana hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai Direktorat Jenderal Pajak memiliki pemahaman, opini dan gambaran yang baik terkait dengan intensitas moral. Terdapat pengaruh positif variabel intensitas moral terhadap intensi *whistle-blowing*. Hal ini sesuai dengan Hipotesis satu (H_{01}) yang menyatakan bahwa intensitas moral memiliki pengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistle-blowing* oleh pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Pegawai Direktorat Jenderal Pajak memiliki komitmen profesional yang cukup baik, dimana hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai Direktorat Jenderal Pajak memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup baik terkait dengan komitmen profesional terhadap profesinya. Terdapat pengaruh positif variabel komitmen profesional terhadap intensi *whistle-blowing*. Hal ini sesuai dengan Hipotesis dua (H_{02}) yang menyatakan bahwa komitmen profesional memiliki pengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistle-blowing* oleh pegawai Direktorat Jenderal Pajak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, Y., & Kristaung, R. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Akuntansi Edisi Kedua*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Ajzen, Icek. (1991). *The Theory of Planned Behaviour: Organizational behaviour and human decision processes*. 50. 179-211.
- Aliyah, S. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai dalam melakukan tindakan whistleblowing. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 12(2) , 173-189.
- Allen, Natalie J. & John P. Meyer. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". *Journal of Occupational Psychology* (1990), 63, 1-18 Printed in Great Britain.
- Alleyne, Philmore. (2016). "The influence of organizational commitment and corporate ethical values on non-public accountants' whistle-blowing intentions in Barbados". *Journal of Applied Accounting Research*, Vo. 17 Iss 2 pp. –
- Bagram, Jeffrey J. (2003). "The Dimensionality Of Professional Commitment". Cape Town: School of Management Studies University of Cape Town.
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai negeri sipil (PNS) untuk melakukan tindakan whistle-blowing (Studi pada PNS BPK RI). *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 19(2) , 276-295.
- Ghozali, Imam. (2008). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kumiawan, Junika & Aqamal Haq (2022). Pengaruh Moralitas Individu, Integritas dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Dipublikasikan dalam Jurnal Ekonomi Trisakti Vo. 2 No. 2 hal:1691-1702.
<https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14532>
- Maulida, W., Y., & Bayunitri, B., I. (2021). *The influence of Whistleblowing System toward Fraud Prevention. International Journal of Financial, Accounting, and Management (IJFAM)*. Vol 2, No 4, 2021. 275-294

<https://doi.org/10.35912/ijfam.v2i4.177>

Olivia & Hexana Sri Lastanti (2022). *Pengaruh Pengendalian Internal, Independensi, Whistleblowing System, Anti-Fraud Awareness, dan Integritas terhadap Pencegahan Fraud*. Dipublikasikan dalam Jurnal Ekonomi Trisakti Vol. 2 No. 2 hal:261-272.

<https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14217>

Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor 22 Tahun 2011 tentang Kewajiban Melaporkan Pelanggaran dan Penanganan Pelaporan Pelanggaran (*Whistle-blowing*) di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak.

Pramudyastuti, O., L., Rani, U., Nugraheni, A., P., & Susilo, G., F., A. (2021). *Pengaruh Penerapan Whistleblowing System terhadap Tindak Kecurangan dengan Independensi sebagai Moderator*. Vol 6, No 1: Juni 2021

Reskia & Sofie (2022). *Pengaruh Internal Audit, Anti Fraud Awareness, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Fraud*. Dipublikasikan dalam Jurnal Ekonomi Trisakti Vol. 2 No. 2 hal:419-432.

<https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14531>

Shawver, Tara J., Lynn H. Clement & John T. Sennetti. (2015). "How Does Moral Intensity Impact The Moral Judgments and Whistle-blowing Intentions of Professional Accountant?" in *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting, Volume 19*, 27-60.

Singh, Ajay & Bindu Gupta. (2015). "Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment", *Benchmarking: An International Journal, Vol.22 Iss 6 pp. 1192-1211*.

Surat Edaran Nomor 11 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Pelaporan Pelanggaran (*Whistle-blowing*) di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak.

Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban.

Idrianita Anis_Intensitas Moral, Komitmen Profesional dan Intensitas Whisle Blower

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	publikasi.mercubuana.ac.id Internet Source	2%
2	adoc.pub Internet Source	1%
3	123dok.com Internet Source	1%
4	www.ejournal.warmadewa.ac.id Internet Source	1%
5	www.scribd.com Internet Source	1%
6	Lana Pratiwi Rukmana Sutoyo, Wiwin Hendriani. "Peran Dukungan Keluarga dan Konsep Diri Terhadap Peningkatan Keterampilan Sosial Anak Tunarungu di Sekolah Inklusif", PHILANTHROPY: Journal of Psychology, 2018 Publication	1%
7	jurnal.itbsemarang.ac.id Internet Source	1%

8

jurnal.pcr.ac.id

Internet Source

1 %

9

Abdulhamid Mohamed, Ebtehag Musa. "Developing Machine Learning Model for Mortality and Postsurgical Complications Using Preoperative Data", Hamad Bin Khalifa University (Qatar), 2021

Publication

1 %

10

Weny Putri, Feby Astrid Kesaulya, Khairunnisa Khairunnisa. "Pengaruh Penyesuaian Nilai Jual Objek Pajak (NJOP) Terhadap Kemauan Membayar Pajak Bumi dan Bangunan di Kota Palembang", Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi, 2020

Publication

1 %

11

Anak Agung Indah Puspita Dewi, I Putu Nuratama. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PROFESIONALISME DAN RETALIASI TERHADAP INTENSI DALAM MELAKUKAN WHISTLEBLOWING PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) SE-KECAMATAN GIANYAR", Hita Akuntansi dan Keuangan, 2022

Publication

1 %

12

jurnal.usbypkp.ac.id

Internet Source

1 %

13

id.123dok.com

Internet Source

1 %

14

jurnalmadani.stiemadani.ac.id

Internet Source

1 %

15

lib.ibs.ac.id

Internet Source

1 %

16

repository.ub.ac.id

Internet Source

1 %

17

es.scribd.com

Internet Source

<1 %

18

journal.umy.ac.id

Internet Source

<1 %

19

Adi Simangunsong, Agus Solikhin.
"PENGARUH KINERJA KEUANGAN TERHADAP
NILAI PERUSAHAAN (KEBIJAKAN DIVIDEN
SEBAGAI VARIABEL MODERATING)", Jurnal
Manajemen Terapan dan Keuangan, 2022

Publication

<1 %

20

eprints.uny.ac.id

Internet Source

<1 %

21

jurnal.polsri.ac.id

Internet Source

<1 %

22

www.neliti.com

Internet Source

<1 %

ejournal.stiesia.ac.id

23

Internet Source

<1 %

24

id.scribd.com

Internet Source

<1 %

25

Dwi Ayu Fitriyanti, Masruchin Masruchin.
"Pengaruh Religiositas, Pendapatan dan
Konsumsi Rumah Tangga terhadap
Kesejahteraan Buruh Tani di Desa Payaman
Kecamatan", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi,
Keuangan & Bisnis Syariah, 2023

Publication

<1 %

26

Submitted to The Hong Kong Polytechnic
University

Student Paper

<1 %

27

eprints.umm.ac.id

Internet Source

<1 %

28

gelbviehassociationinnebraska.org

Internet Source

<1 %

29

jurnal.syntaxtransformation.co.id

Internet Source

<1 %

30

manajemen.fe.um.ac.id

Internet Source

<1 %

31

openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id

Internet Source

<1 %

32

psikologi.ubaya.ac.id

Internet Source

<1 %

33

repository.widyatama.ac.id

Internet Source

<1 %

34

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

<1 %

35

Submitted to IAI KAPD Jawa Timur

Student Paper

<1 %

36

core.ac.uk

Internet Source

<1 %

37

kie.co.id

Internet Source

<1 %

38

text-id.123dok.com

Internet Source

<1 %

39

ejournal.unisbablitar.ac.id

Internet Source

<1 %

40

journal.unimma.ac.id

Internet Source

<1 %

41

manhijismd.wordpress.com

Internet Source

<1 %

42

media.neliti.com

Internet Source

<1 %

43

www.jim.unsyiah.ac.id

Internet Source

<1 %

44 Dian Pratiwi, Dwi Martani. "REALITAS PENATAUSAHAAN PIUTANG PAJAK PEMERINTAH", Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara dan Kebijakan Publik, 2021
Publication <1 %

45 Haryanti Putri Rizal, Muhammad Danial. "PENGARUH MODEL PEMBELAJARAN INKUIRI TERHADAP KETERAMPILAN GENERIK SAINS SISWA KELAS XI IPA SMA NEGERI 1 PANGKAJENE SIDRAP", BIOEDUKASI (Jurnal Pendidikan Biologi), 2014
Publication <1 %

46 ejournal.unib.ac.id
Internet Source <1 %

47 jurnal.unigo.ac.id
Internet Source <1 %

48 www.tib.eu
Internet Source <1 %

49 Sunarto Sunarto, Yuyuk Liana. "Pengaruh Penerapan Sistem E-Filing, Pemahaman Perpajakan dan Sanksi Perpajakan terhadap Kepatuhan Wajib Pajak", JIATAX (Journal of Islamic Accounting and Tax), 2020
Publication <1 %

50 e-journal.umaha.ac.id
Internet Source <1 %

51	ejournalfia.ub.ac.id Internet Source	<1 %
52	etd.repository.ugm.ac.id Internet Source	<1 %
53	jurnal.um-tapsel.ac.id Internet Source	<1 %
54	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
55	klc.kemenkeu.go.id Internet Source	<1 %
56	layananit.com Internet Source	<1 %
57	mistar.id Internet Source	<1 %
58	repository.ipb.ac.id Internet Source	<1 %
59	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
60	studentsrepo.um.edu.my Internet Source	<1 %
61	www.scilit.net Internet Source	<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1 words

Exclude bibliography On