

Determination of Whistleblowing Behavior with Rewards as a Moderating Variable (an Empirical Study in Sidoarjo Regency Government)

[Determinasi Tindakan *Whistleblowing* dengan *Reward* sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten Sidoarjo)]

Danik Arfian Normaningrum¹⁾, Sarwenda Biduri^{*2)}

¹⁾Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

* Email Penulis Korespondensi: sarwendabiduri@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the influence of attitudes, organizational commitment, Personal Cost, the seriousness of fraud and gender on whistleblowing Civil Servants within the Sidoarjo Regency government, as well as study the potential role of Reward in moderating the relationship between these variables. The data used in this study were primary data collected through questionnaire surveys. The population of this study was 38 OPD and SKPD Sidoarjo Regency with purposive sampling techniques, so that 49 people were obtained. The analytical technique used in the study used multiple linear regression analysis processed with spss v.23. The results of this study show that partially or simultaneously attitudes, organizational commitment, Personal Cost, Seriousness of fraud and Gender have a significant effect on whistleblowing. And rewards strengthen the influence of attitudes, organizational commitment, Personal Costs, the level of seriousness of fraud and gender have a significant effect on whistleblowing.*

Keywords – Attitude; Organizational Commitment; Personal Cost; Fraud Seriousnes; Gender; Reward

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sikap, komitmen organisasi, Personal Cost, tingkat keseriusan kecurangan dan gender terhadap whistleblowing Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan pemerintahan Kabupaten Sidoarjo, sekaligus mempelajari potensi peran Reward dalam memoderasi hubungan variabel tersebut. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan melalui survei kuesioner. Populasi penelitian ini adalah 38 OPD dan SKPD Kabupaten Sidoarjo dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling, sehingga diperoleh sebanyak 49 orang. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah dengan spss v.23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan sikap, komitmen organisasi, Personal Cost, Tingkat keseriusan kecurangan dan Gender berpengaruh signifikan terhadap whistleblowing. Serta reward memperkuat pengaruh sikap, komitmen organisasi, Personal Cost, Tingkat keseriusan kecurangan dan Gender berpengaruh signifikan terhadap whistleblowing.*

Kata Kunci – Sikap; Komitmen Organisasi; Personals Cost; Tingkat Keseriusan Kecurangan; Gender; Reward

I. PENDAHULUAN

Kecurangan sedang marak di sektor publik maupun swasta. Hal ini telah menarik perhatian publik, terutama yang terjadi di Indonesia, dimana korupsi adalah jenis kecurangan yang paling menonjol [1]. Berita buruk tentang pemberantasan korupsi kembali disampaikan pada pemerintah di awal tahun 2023. Indeks Persepsi Korupsi (IPK) Indonesia turun dari peringkat 38 ke peringkat 34, atau berada di peringkat 110 dari 180 negara. Catatan TI Indonesia menempatkan Indonesia di posisi 1/3 negara terkorup di dunia. Singapura, Malaysia, Timor Leste, Vietnam, Thailand dan Indonesia berada jauh di bawahnya Asia Tenggara [2]. Korupsi harus dihapus karena selalu menyebabkan kerugian. Pemberantasan korupsi kecil dan besar sama pentingnya [3]. Jika dibiarkan, korupsi kecil dapat berkembang menjadi kebiasaan buruk yang mengarah pada korupsi yang signifikan. Sangat penting untuk mendeteksi dan memberantas korupsi pada suatu organisasi. Memberantas korupsi di Indonesia adalah tugas pemerintah dan organisasi masyarakat sipil. Ada dua faktor dasar yang bisa mencegah kecurangan yang terjadi didalam sebuah organisasi. Faktor pertama yaitu budaya kejujuran harus diciptakan, keterbukaan informasi dan dukungan kepada pegawai. Sedangkan faktor kedua adalah meminimalisir celah untuk melakukan kecurangan dan memberikan hukuman bagi setiap pelaku kecurangan. Salah satu cara meminimalkan kesempatan untuk melakukan kecurangan adalah dengan menciptakan sistem pelaporan pelanggaran/kecurangan (*whistleblowing system*). Pendapat ini selaras

dengan apa yang dikemukakan oleh [4] bahwa salah satu cara yang efektif untuk mengungkapkan sebuah kecurangan adalah memberdayakan *whistleblowing*.

Whistleblowing merupakan proses yang rumit yang melibatkan pertimbangan individu dan organisasi [5]. *Whistleblowing* bisa *internal* atau *eksternal*. *Whistleblowing internal* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan rekannya dan menginformasikan kepada atasannya. Ketika seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan dan memberitahu masyarakat, itu disebut *whistleblowing eksternal* [6]. *Whistleblowing* ialah penyampaian pengaduan tentang kecurangan yang telah dilakukan atau akan dilakukan yang mencakup pekerja atau bagian lain dari organisasi. Dalam pemerintahan, *Whistleblowing* merupakan aksi seorang pegawai guna mengungkap apa yang mereka anggap secara tidak etis atau melanggar hukum terhadap manajemen yang lebih tinggi atau pihak berwenang yang berada di luar organisasi atau masyarakat umum. [7]. Namun, pihak informan atau pelapor juga dikenal sebagai *whistleblower*. *Whistleblower* berperan penting dalam mengungkap kasus korupsi. Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia mengeluarkan istilah "*whistleblower*" sebagai kemajuan hukum sebagai upaya pemberantasan kejahatan luar biasa. [8]. Menjadi *whistleblower* bukanlah suatu perkara yang mudah. Seseorang yang berasal dari internal organisasi umumnya akan menghadapi dilematis dalam memutuskan apakah harus "menyip peluit" atau membiarkannya tetap tersembunyi. Sebagian orang memandang *whistleblower* sebagai pengkhianat yang melanggar norma loyalitas organisasi, sebagian lainnya memandang *whistleblower* sebagai pelindung heroik terhadap nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi.

Whistleblower merupakan metode yang efektif untuk mendeteksi korupsi [4]. *Whistleblower* ialah orang yang melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang mungkin terjadi di tempat kerjanya, atau pihak yang relevan dengan akses yang cukup ke data tentang kemungkinan kecurangan atau pelanggaran tersebut [9]. *Whistleblowing* sangat penting untuk mendukung transparansi, akuntabilitas, dan integritas lembaga. Dalam Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 atas perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban (PSK) tidak memberi definisi posisi *whistleblower* yang jelas. *Whistleblowing* menunjukkan tata kelola organisasi yang baik. Namun, penerapan *whistleblowing* tidak mudah. Masih ada beberapa orang yang enggan melaporkan kecurangan yang terjadi bahkan jika mereka mengetahuinya. *Whistleblower* menghadapi ancaman balas dendam dari pelaku kecurangan. Ini membuat orang menghindari melaporkan kecurangan yang mereka ketahui [10]. Menurut pengaduan yang dilakukan oleh *whistleblower* terbukti lebih efektif dalam mengungkapkan *fraud* dibanding metode lainnya seperti pengendalian internal, audit internal, maupun audit eksternal. Dengan pemberian penghargaan, *whistleblower* akan merasa puas dan bangga karena telah mengungkapkan kecurangan. Selain itu, adanya imbalan sebagai bentuk apresiasi terhadap tindakan *whistleblowing* juga dapat mendorong orang untuk berbicara tentang pelanggaran yang mereka saksikan.

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan minat *whistleblowing* telah mengungkap beberapa determinan dari minat *whistleblowing*. Untuk kasus ini, *Theory of Planned Behavior* (TPB) digunakan sebagai teori untuk mengetahui dan memberikan penjelasan *whistleblowing* yang membantu dalam mengatasi beberapa hambatan dalam penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. *Theory of Planned Behavior* (TPB) merupakan teori psikologi pengembangan lebih lanjut dari *Theory Reasoned Action* (TRA), menjelaskan sikap dan perilaku saling berhubungan. TPB menunjukkan minat (niat) lebih baik dalam memprediksi perilaku yang sebenarnya serta dapat berfungsi sebagai penghubung antara sikap dan norma subyektif [1]. Menurut *Theory Planned Behavior*, niat seseorang untuk berperilaku menyebabkan perilaku yang mereka lakukan. Terdapat dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal, bertanggungjawab dengan niat tersebut. Yang kemudian ditambah satu faktor lagi yaitu persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) [9]. TPB muncul sebagai jawaban atas kegagalan determinan sikap (*attitude*) dalam memprediksi tindakan/perilaku aktual (*actual behavior*) secara langsung. TPB menjadi salah satu teori yang mendukung tindakan *whistleblowing*. Teori ini menjadi teori yang baik untuk mengukur persepsi sikap individu terhadap tindakan *whistleblowing* [11][12].

Dalam penelitian yang dilakukan [4] *prosocial behavior* menjadi teori yang mendukung terjadinya *whistleblowing*. *Prosocial behavior* adalah perilaku sosial positif yang tujuannya untuk memberikan manfaat pada orang lain. Pelaku *prosocial behavior* bisa memiliki maksud untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat untuk dirinya sendiri juga. Tindakan *whistleblowing* adalah salah satu perilaku prososial karena secara umum tindakan *whistleblowing* akan memberikan manfaat bagi organisasi maupun pelapor dari kecurangan. Prinsipnya *whistleblowing* merupakan perilaku *prosocial behavior* yang akan membantu pihak lain dalam menyelamatkan sebuah organisasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang tidak berminat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, yaitu sikap, komitmen organisasi, *personal cost*, serta tingkat keseriusan kecurangan. Faktor pertama yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing* adalah sikap. Dalam *Theory of Planned Behavior*, sikap adalah jumlah dari perasaan (afeksi) yang dirasakan seseorang untuk mendukung atau menolak suatu objek yang dihadapi dan perasaan yang dirasakan tersebut diukur dengan skala evaluatif seperti baik atau buruk, setuju atau tidak, dan lain sebagainya. Sikap juga dapat disimpulkan sebagai sejauh mana jumlah keyakinan yang dimiliki seseorang mengenai konsekuensi dari melakukan *whistleblowing* dan mengevaluasi secara subyektif pada konsekuensi tersebut. Sehingga untuk menjadi *whistleblowing* harus mempunyai keyakinan bahwa *whistleblowing* adalah tindakan yang memiliki konsekuensi positif.

Faktor yang kedua yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing* adalah komitmen organisasi. Salah satu dari 13 bentuk perilaku organisasi prososial adalah *whistleblowing*. Komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi individu untuk melaporkan suatu pelanggaran yang ada di dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi adalah keadaan dimana pegawai atau individu memihak suatu organisasi tertentu dan juga berniat terus tetap menjadi anggota dalam organisasi itu. Komitmen organisasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai atau individu untuk berbuat sesuatu agar dapat mendukung keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan organisasi tersebut dan perasaan yang dimiliki pegawai atau individu untuk lebih mementingkan kepentingan organisasi.

Faktor ketiga yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing* adalah *personal cost*. Menurut penelitian [4] menyatakan bahwa bahwa *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai negeri sipil dalam melaporkan tindak kecurangan atau pelanggaran. *Personal cost* adalah risiko balas dendam yang dapat mengakibatkan minat individu berkurang untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran. Pembalasan dendam bisa dalam bentuk tidak berwujud (*intangible*) seperti penilaian kinerja yang tidak adil, penundaan kenaikan gaji, pemecatan, dimutasi ke tempat yang tidak diinginkan. Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang minat orang tersebut untuk melakukan kecurangan atau melakukan *whistleblowing* [4]. Persepsi *personal cost* dipengaruhi oleh karakteristik dari pelapor kecurangan tersebut. Seorang individu yang mempunyai posisi yang kuat dan mudah mendapatkan pekerjaan akan menganggap *personal cost* itu bukan menjadi masalah apabila ia ingin melaporkan kecurangan yang terjadi. Salah satu kebutuhan dasar manusia menurut teori motivasi *hierarchy of need theory* adalah kebutuhan akan rasa aman (*safety need*). *Safety needs* adalah kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan secara fisik dan psikis dari orang lain. Perlindungan terhadap *whistleblower* sangat diperlukan. Di Indonesia untuk melindungi *whistleblower*, pemerintah menerbitkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2006 tentang perlindungan saksi dan korban. Peraturan ini memberikan perlindungan hukum dan keamanan bagi *whistleblower*. Perlindungan *whistleblower* juga tertuang dalam Surat Edaran Mahkamah Agung nomor 4 tahun 2011, peraturan ini mengatur mengenai perlindungan yang diberikan bagi pelapor tindak pidana (*whistleblower*) dan pelaku yang bekerja sama (*justice collaborator*).

Faktor keempat yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing* adalah tingkat keseriusan kecurangan. Bahwa besar dan seriusnya tindakan kecurangan yang sangat berpotensi merugikan lembaga dan bahkan pada negara, maka tentunya hal ini yang semakin mendorong setiap karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* karena perusahaan akan terkena dampak berupa kerugian yang bersifat besar dan serius.

Faktor kelima yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing* adalah *gender*. *Gender* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. *Gender* atau jenis kelamin merupakan sebuah variabel yang mengekspresikan kategori biologis, sehingga merupakan sifat manusia yang terkait oleh budaya dan seringkali dipertimbangkan menjadi penentu sebuah hubungan kausal di tempat kerja karena adanya disparitas kekuatan yang membedakan manusia, sehingga mempunyai peranan penting dalam proses sosialisasi. *Whistleblowing* bisa dilakukan oleh siapa saja, baik laki-laki maupun perempuan. Tetapi terdapat perbedaan dalam hal etika antara laki-laki dan perempuan. Perempuan lebih memikirkan konsekuensi yang akan diterima ketika menjadi seorang *whistleblower*, seperti dikucilkan ataupun pemberian sanksi lainnya. Sedangkan laki-laki dianggap lebih mampu dalam mengatasi masalah dan konsekuensi yang akan diterima ketika melakukan *whistleblowing*.

Faktor Pemberian *reward* kepada seseorang menjadi faktor dapat membantu dalam mengungkapkan kecurangan yang terjadi dalam sebuah organisasi. Faktor yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan atau mengurangi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dikenal sebagai variabel moderator [13]. Menurut *reinforcement theory* atau teori penguatan menyatakan bahwa orang akan termotivasi untuk melakukan perilaku tertentu karena akan mendapatkan penghargaan atau reward sebagai imbalan apa yang sudah ia lakukan. Menurut teori ini, orang termotivasi untuk melakukan perilaku tertentu karena dikaitkan dengan adanya penghargaan yang pernah ada atas perilaku tersebut [14]. Pemberian *reward* kepada karyawan yang melakukan *whistleblowing* bertujuan agar dapat memotivasi karyawan dalam mengungkapkan kecurangan ataupun pelanggaran yang terjadi, sehingga dapat mengurangi terjadinya kecurangan ataupun pelanggaran didalam sebuah organisasi. *Reward* dapat dianggap sebagai faktor yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan faktor determinan dan kecenderungan seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dalam situasi ini.

Berdasarkan latar belakang diatas, membuat peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian kembali dengan menganalisis dan menemukan bukti empiris tentang pengaruh dari variabel tersebut, yang diharapkan dapat membantu memahami dinamika di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk menguji sikap, komitmen organisasi, *Personal Cost*, Tingkat keseriusan kecurangan dan *Gender* terhadap *whistleblowing* Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan pemerintahan Kabupaten Sidoarjo, sekaligus mempelajari potensi peran *Reward* dalam memoderasi hubungan variabel tersebut. Penelitian ini merupakan perubahan dan perkembangan dengan menambahkan faktor kelima yaitu *gender* sebagai variabel independent yang sebelumnya tidak diukur dalam penelitian [12]. Dengan adanya hasil dari penelitian yang berbeda-beda telah dikumpulkan. Hasil-hasil ini menegaskan bahwa masih ada perbedaan dalam unsur-unsur yang berdampak pada *whistleblowing* yang menghasilkan penelitian yang berbeda. Salah satu contohnya adalah penelitian sebelumnya tentang *whistleblowing* [1]; [12] dan [4].

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Sikap terhadap tindakan *whistleblowing*

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah teori yang dikemukakan [15] yang menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku. *Theory of Planned Behavior* ini menyatakan bahwa minat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku actual dan juga bisa sebagai penghubung antara sikap dan perilaku actual. Jumlah afeksi (perasaan) yang dirasakan seseorang untuk menerima atau menolak suatu objek atau perilaku disebut sikap (*attitude*). Sikap diukur dengan skala dua kutub, misalnya baik atau buruk; setuju atau menolak, dan sebagainya [16]. Sikap ialah situasi di mana satu orang berada dalam dirinya yang memutuskan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu [9]. Menurut penelitian sebelumnya yang menyatakan sikap terhadap *whistleblowing* tidak berpengaruh signifikan [12].

H1 : Sikap berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing*.

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap tindakan *whistleblowing*

Menurut [17] menyebutkan bahwa *prosocial behavior theory* terdiri dari dua kelompok anteseden. Kelompok pertama dinamakan individual anteseden dan kelompok kedua dinamakan kontekstual anteseden. Individual anteseden menggambarkan kemampuan individu untuk menerapkan standar keadilan, tingkat tanggung jawab dirinya terhadap lingkungan sekitar dan bagaimana tingkat kepeduliannya terhadap orang lain. Sedangkan kontekstual anteseden menggambarkan dari aspek organisasi atau lingkungan kerja. Komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, iklim kerja, norma kerja dan kohesivitas kelompok termasuk kedalam kontekstual anteseden. Salah satu komponen yang mempengaruhi tujuan pelaporan yaitu komitmen organisasi, yang merupakan sikap yang menunjukkan kesetiaan anggota organisasi kepada organisasi [18]. Penelitian sebelumnya menyatakan komitmen organisasi terhadap tindakan *whistleblowing* tidak berpengaruh signifikan [12] [11]. Sedangkan pada penelitian lainnya menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh konsisten positif terhadap tindakan *whistleblowing* [14].

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing*.

Pengaruh *Personal Cost* terhadap tindakan *whistleblowing*

Salah satu kebutuhan dasar manusia menurut teori motivasi *hierarchy of need theory* adalah kebutuhan akan rasa aman (*safety need*). *Safety needs* adalah kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan secara fisik dan psikis dari orang lain. Persepsi *personal cost* dipengaruhi oleh karakteristik dari pelapor kecurangan tersebut. Seorang individu yang mempunyai posisi yang kuat dan mudah mendapatkan pekerjaan akan menganggap *personal cost* itu bukan menjadi masalah apabila ia ingin melaporkan kecurangan yang terjadi. *Personal Cost* merupakan persepsi pegawai bahwa mereka berisiko menerima pembalasan, pembalasan, atau sanksi yang diberikan oleh anggota organisasi, yang dapat menyebabkan penurunan keinginan mereka untuk menginformasikan pelanggaran atau kecurangan. Oleh karena itu, *Personal Cost* sangat berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Semakin tinggi persepsi seseorang tentang *Personal Cost*, semakin rendah tindakan *whistleblowing* mereka, dan sebaliknya [19]. *Personal Cost* dapat didasarkan pada penilaian subjektif tentang risiko atau ketidaknyamanan yang dirasakan sebagai akibat dari *whistleblowing* [20]. Jika seseorang memiliki persepsi yang lebih kuat tentang biaya pribadi, minat mereka untuk melakukan tindakan *whistleblowing* akan berkurang [11]. Seseorang yang memiliki pekerjaan yang stabil dan mudah diperoleh akan mempertimbangkan biaya pribadi tidak masalah apabila mereka ingin melaporkan kecurangan yang terjadi [10]. Menurut penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tindakan *whistleblowing* [12] [20]. Sedangkan pada penelitian lainnya juga menyatakan *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap tindakan *whistleblowing* [11].

H3 : *Personal Cost* berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing*.

Pengaruh Tingkat keseriusan kecurangan terhadap tindakan *whistleblowing*

Kecurangan yang lebih serius akan berdampak buruk pada organisasi dari pada kecurangan Tingkat rendah. Jika karyawan melihat kecurangan yang membahayakan perusahaan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk melaporkan kecurangan [7]. Faktor penting dalam munculnya tindakan *whistleblowing* adalah tingkat keseriusan kecurangan [19]. Kecurangan dapat menyebabkan kerugian kecil hingga besar yang mempengaruhi seluruh perusahaan. Kecurangan yang serius dilakukan oleh pihak terkait menunjukkan kerugian organisasi [21]. Penelitian sebelumnya menyatakan tingkat keseriusan kecurangan secara efektif berpengaruh positif serta signifikan terhadap tindakan *whistleblowing* [12], sedangkan penelitian lain menyatakan tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing* [19].

H4 : Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing*.

Pengaruh Gender terhadap tindakan *whistleblowing*

Teori disonansi kognitif *gender* menyatakan bahwa sifat dan karakter biologis laki-laki dan perempuan memiliki pola pemikiran berbeda, gender laki-laki dan perempuan memiliki respon berbeda atas rasa ketidaknyamanan akibat

sikap, pemikiran dan perilaku yang menurutnya bertentangan kemudian memotivasi diri mengambil langkah untuk meminimalisir ketidaknyamanan tersebut. *Gender* adalah semua hal yang terkait dengan jenis kelamin seseorang termasuk peran, tingkah laku, preferensi, dan sifat lainnya yang menunjukkan kelaki-lakian atau keperempuanan dalam budaya yang eksklusif [22]. *Gender* adalah konstruksi sosial budaya yang membagi sikap dan tindakan manusia ke dalam kategori yang disebut maskulin dan feminin. Pekerjaan yang ditugaskan kepada perempuan, seperti menjaga rumah, atau sebaliknya ditugaskan kepada laki-laki, seperti bekerja, adalah contoh peran *Gender* [23]. Laki-laki dan perempuan memiliki perspektif dan prinsip yang berbeda didasarkan pada *gender*, sehingga dapat mempengaruhi pengambilan keputusan di tempat kerja yang sama. [14]. Penelitian sebelumnya menyatakan *gender* terhadap tindakan *whistleblowing* tidak berpengaruh signifikan positif [14].

H5 : *Gender* berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing*.

Reward* memperkuat hubungan sikap terhadap tindakan *whistleblowing

Menurut *reinforcement theory*, kebutuhan untuk mendapatkan *Reward* akan mendorong perilaku seseorang [10]. Insentif yang termasuk pembayaran sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif. Insentif ini diberikan kepada karyawan sebagai motivasi untuk bekerja lebih baik, yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan [24]. *Reward* untuk pemenuhan serta pelanggaran akan sangat mempengaruhi sikap serta nilai terhadap masalah yang dihadapi. Dengan demikian, *reward* akan memperkuat bagaimana seseorang berperilaku yang didasari sifat organisasi. Penelitian sebelumnya menyatakan *Reward* tidak dapat memperkuat pengaruh sikap (afeksi) terhadap tindakan *whistleblowing* [12].

H6 : *Reward* memperkuat hubungan sikap terhadap tindakan *whistleblowing*.

Reward* memperkuat hubungan komitmen organisasi terhadap tindakan *whistleblowing

Menurut *Reinforcement theory* didasarkan atas premis bahwa perilaku manusia digerakkan oleh kebutuhan untuk memperoleh *reward* dan mengeliminasi sesuatu yang tidak disukai. *Reward* akan memperkuat komitmen organisasi karena mereka akan meningkatkan kinerja. Dihargai untuk pekerjaan mereka akan mendorong mereka untuk melakukan lebih banyak pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi organisasi. Penelitian sebelumnya menyatakan *Reward* tidak dapat memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap tindakan *whistleblowing* [12].

H7 : *Reward* memperkuat hubungan komitmen organisasi terhadap tindakan *whistleblowing*.

Reward* memperkuat hubungan *Personal Cost* terhadap tindakan *whistleblowing

Reward akan memperkuat *personal cost*, hal ini disebabkan *reward* yang diberikan kepada karyawan sebagai dorongan untuk bekerja lebih baik [25]. Penelitian sebelumnya menyatakan *Reward* tidak dapat memperkuat pengaruh *personal cost* terhadap tindakan *whistleblowing* [12].

H8 : *Reward* memperkuat hubungan *Personal Cost* terhadap tindakan *whistleblowing*.

Reward* memperkuat hubungan Tingkat keseriusan kecurangan terhadap tindakan *whistleblowing

Reward yang diberikan kepada karyawan sebagai dorongan untuk bekerja lebih baik [25], sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha pekerja untuk lebih termotivasi melaporkan kecurangan. Penelitian sebelumnya menyatakan *Reward* tidak dapat meningkatkan pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap tindakan *whistle- blowing* [12].

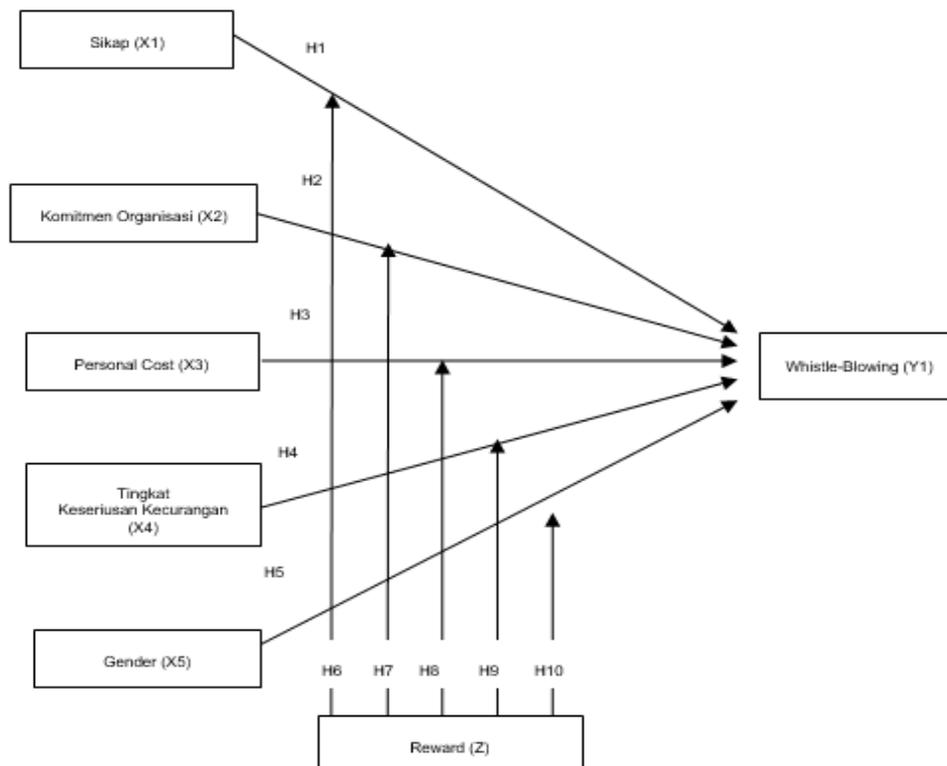
H9 : *Reward* memperkuat hubungan Tingkat keseriusan kecurangan terhadap tindakan *whistleblowing*.

Reward* memperkuat hubungan *Gender* terhadap tindakan *whistleblowing

Reward akan memperkuat *gender*, karena laki-laki dan perempuan memiliki perspektif serta prinsip yang tidak sama, yang dapat memperkuat pengambilan keputusan di tempat kerja yang sama. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *Reward* model tidak dapat memperkuat pengaruh *gender* terhadap tindakan *whistleblowing*. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *Reward* tidak dapat meningkatkan pengaruh *gender* secara signifikan positif terhadap *whistleblowing* [14].

H10 : *Reward* memperkuat hubungan *Gender* terhadap tindakan *whistleblowing*.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

II. METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini. Ini adalah jenis penelitian yang digunakan untuk mempelajari sampel atau populasi tertentu dengan mengirimkan kuesioner untuk menentukan hipotesis atau dugaan [26]

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian berbasis penelitian empiris. Penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik kuisisioner. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung melalui kuesioner yang dikirim melalui formulir *Google* dan dibagikan secara *online* [26]. Setiap peserta akan diminta menjawab pernyataan tersebut dengan skala dari satu hingga lima poin, dengan nilai 1 sangat tidak setuju, dua tidak setuju, tiga kurang setuju, empat setuju, dan lima sangat setuju. [4]. Responden penelitian ini yaitu pegawai negeri sipil (PNS) yang berada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo sehingga diharapkan memiliki pemahaman yang cukup serta mengetahui kondisi lingkungan kerja di Pemerintahan Kabupaten Sidoarjo.

C. Populasi dan Sampel

Populasi ialah total keseluruhan kumpulan komponen yang mempunyai beberapa ciri-ciri yang sama, terdiri dari bidang yang dilakukan penelitian [27]. Populasi pada penelitian ini adalah 38 OPD dan SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Suatu subkelompok populasi yang dipilih untuk digunakan pada penelitian disebut sebagai sampel. Penggunaan metode *purposive sampling* merupakan teknik yang diambil pada penelitian ini. Berdasarkan tujuan serta maksud penelitian, evaluasi atau perspektif ahli digunakan untuk memilih sampel [27]. Jumlah Sampel pada penelitian ini akan diambil dari 2 responden pada masing-masing OPD dan SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Adapun kriteria sampel yaitu :

1. Pegawai negeri sipil yang memiliki tingkat minimal pendidikan D3;
2. Pegawai negeri sipil yang memiliki pengalaman bekerja minimal 2 tahun.

Tabel 1. Indikator Variabel

| Variabel | Indikator | Sumber |
|------------------------------------|---|------------|
| Sikap (X1) | 1. Penilaian terhadap manfaat <i>whistleblowing</i> | [12], [16] |
| Komitmen Organisasi (X2) | 1. Berupaya dan bekerja keras untuk membantu mencapai tujuan organisasi 2. Memiliki rasa bangga dan berdedikasi kepada organisasi 3. Merasa turut memiliki organisasi | [4], [12] |
| <i>Personal Cost</i> (X3) | 1. Menilai tingkat resiko yang akan ditimbulkan oleh suatu kasus | [4], [12] |
| Tingkat Keseriusan Kecurangan (X4) | 1. Menilai seberapa serius perilaku korupsi yang pelaku dalam suatu kasus 2. Menentukan seberapa serius perilaku korupsi pelaku dalam suatu kasus jika tingkat materialitas diturunkan | [4], [12] |
| <i>Gender</i> (X5) | 1. Laki-laki dan Perempuan | [26], [28] |
| <i>Whistleblowing</i> (Y) | 1. Keinginan untuk menjadi seorang <i>whistleblower</i> 2. Peluang untuk menjadi seorang <i>whistleblower</i> | [16], [29] |
| <i>Reward</i> (Z) | 1. Adanya kompensasi uang 2. Ada peluang untuk promosi 3. Ada peluang untuk melanjutkan Pendidikan 4. Adanya piagam penghargaan | [12], [16] |

D. Teknik Analisis Data

Alat statistik yang dipilih untuk analisis data penelitian adalah regresi linier berganda, karena hipotesis penelitian ini terdiri dari 5 variabel independen dan 1 variabel dependen, yang diharapkan akan memberikan gambaran tentang bagaimana variabel independen dan variabel dependen antara satu sama lain dengan bantuan aplikasi SPSS 23.0.

Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan pendekatan korelasi koreksi item-total, atau korelasi skor tiap item dan skor total. Jika korelasi r kurang dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka butir pertanyaan tidak valid. Ini adalah kriteria validitas atau tidak validitas [27].

Uji Realibilitas

Dalam uji reliabilitas, indeks yang menunjukkan seberapa alat ukur itu akurat dan dipercaya. Reliabilitas didefinisikan sebagai keyakinan bahwa menggunakan suatu alat cukup kuat mengumpulkan data karena kualitasnya [13]. Reliabilitas merupakan ukuran konsistensi internal indikator, yang yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator menunjukkan konstruk atau faktor laten yang umum [27].

E. Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis/uji regresi merupakan suatu kajian dari hubungan antara satu variabel, dengan variabel lainnya. Karena ada dua atau lebih variabel bebas yang mempengaruhi variabel tak bebas disebut linier berganda [30].

Moderated Regression Analysis (MRA)

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan alat analisis regresi moderating (MRA). MRA adalah jenis analisis regresi berganda linear yang menggunakan elemen interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) dalam persamaan regresi. [31], dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + X_1 Z + \beta_7 X_2 * Z + \beta_8 X_3 * Z + \beta_9 X_4 * Z + \beta_{10} X_5 * Z + e \quad (1)$$

Keterangan:

Y : *Whistleblowing*

α : konstanta

β_1 - β_{10} : koefisien regresi

e : *error term* (variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model)

X₁ : Sikap

X₂ : Komitmen Organisasi

X₃ : *Personal Cost*

X₄ : Tingkat Keseriusan Kecurangan

X₅ : *Gender*

Z : *Reward*

- $X_{1,Z}$: Interaksi antara sikap dengan *Reward*
 $X_{2,Z}$: Interaksi antara komitmen organisasi dengan *Reward*
 $X_{3,Z}$: Interaksi antara *personal cost* dengan *Reward*
 $X_{4,Z}$: Interaksi antara tingkat keseriusan kecurangan dengan *Reward*
 $X_{5,Z}$: Interaksi antara *gender* dengan *Reward*

Uji t (Parsial)

Uji t ialah penggunaan uji koefisien regresi parsial individual untuk membuktikan apakah variabel independent secara individual mempengaruhi variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji secara terpisah hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) [12].

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Jika nilainya mendekati 1, maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah besar. Artinya menggunakan model yang baik untuk menjelaskan pengaruh variabel tersebut [32].

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Adapun jumlah dari kuesioner yang telah disebarakan sebanyak 76 kuesioner dengan jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 49 kuisisioner, dan 27 kuesioner yang tidak Kembali, sehingga total kuesioner yang dapat diolah sebanyak 49 kuesioner. Berikut ini adalah profil latar belakang responden pada penelitian ini :

Tabel 2. Gambaran Umum Profil Responden

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|----------|----------------------------------|-----------|-------------|
| 1 | Jenis Kelamin | | |
| | a. Laki-laki | 19 | 38,78% |
| | b. Perempuan | 30 | 61,22% |
| | Jumlah | 49 | 100% |
| 2 | Usia | | |
| | a. < 25 tahun | 0 | 0,00% |
| | b. 25-35 tahun | 27 | 55,10% |
| | c. 36-50 tahun | 21 | 42,86% |
| | d. >50 tahun | 1 | 2,04% |
| | Jumlah | 49 | 100% |
| 3 | Jabatan | | |
| | a. Pelaksana | 40 | 81,63% |
| | b. Eselon IV/Fungsional Tertentu | 9 | 18,37% |
| | c. Eselon III | 0 | 0,00% |
| | Jumlah | 49 | 100% |
| 4 | Pendidikan terakhir | | |
| | a. DIII | 16 | 32,65% |
| | b. S1/ DIV | 30 | 61,22% |
| | c. S2 | 3 | 6,12% |
| | d. S3 | 0 | 0,00% |
| | Jumlah | 49 | 100% |
| 5 | Masa Kerja | | |
| | a. 2 tahun | 1 | 2,04% |
| | b. >2 tahun | 48 | 97,96% |
| | Jumlah | 49 | 100% |

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 pada penelitian ini yang diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, memperoleh hasil mayoritas responden berjenis kelamin Perempuan sebanyak 30 responden (61,22%) dan laki-laki sebanyak 19 responden (38,78%), yang menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah Perempuan. Pada klasifikasi usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 25-35 tahun sebanyak 27 responden, sisanya berusia 36-50 tahun sebanyak 20 responden dan >50 tahun sebanyak 1 responden yang menunjukkan bahwa dari segi usia responden adalah termasuk ke dalam usia dewasa. Pada klasifikasi jabatan, mayoritas responden pada jabatan pelaksana berjumlah 40 responden dan eselon IV/fungsional tertentu sebanyak 9 responden menunjukkan bahwa dari

segi jabatan pada tingkat jabatan pelaksanaan. Pada klasifikasi pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan S1/DIV berjumlah 30 responden (61,22%), DIII berjumlah 16 responden (32,65%) dan pendidikan S2 berjumlah 3 responden (6,12%), menunjukkan bahwa dari segi pendidikan responden memiliki pendidikan tinggi pada tingkat Sarjana/DIV. Pada klasifikasi masa kerja, Sebagian besar responden bekerja lebih dari 2 tahun sebanyak 48 responden dan 1 responden bekerja selama baru 2 tahun, hal ini menunjukkan bahwa dari segi masa kerja Sebagian besar responden telah bekerja cukup lama.

B. Uji Validitas

Adapun hasil uji Validitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3. Uji Validitas

| Variabel | Pertanyaan | Pearson Correlation (r hitung) | Nilai Kritis (r tabel) | Keterangan |
|-------------------------------------|------------|--------------------------------|------------------------|------------|
| SIKAP (X1) | X1.1 | 0.731 | 0.281 | Valid |
| | X1.2 | 0.774 | 0.281 | Valid |
| | X1.3 | 0.894 | 0.281 | Valid |
| | X1.4 | 0.851 | 0.281 | Valid |
| KOMITMEN ORGANISASI (X2) | X2.1 | 0.809 | 0.281 | Valid |
| | X2.2 | 0.807 | 0.281 | Valid |
| | X2.3 | 0.901 | 0.281 | Valid |
| | X2.4 | 0.718 | 0.281 | Valid |
| | X2.5 | 0.893 | 0.281 | Valid |
| | X2.6 | 0.906 | 0.281 | Valid |
| | X2.7 | 0.806 | 0.281 | Valid |
| | X2.8 | 0.843 | 0.281 | Valid |
| PERSONAL COST (X3) | X3.1 | 0.833 | 0.281 | Valid |
| | X3.2 | 0.885 | 0.281 | Valid |
| | X3.3 | 0.686 | 0.281 | Valid |
| | X3.4 | 0.798 | 0.281 | Valid |
| TINGKAT KESERIOUSAN KECURANGAN (X4) | X4.1 | 0.706 | 0.281 | Valid |
| | X4.2 | 0.818 | 0.281 | Valid |
| | X4.3 | 0.855 | 0.281 | Valid |
| | X4.4 | 0.671 | 0.281 | Valid |
| GENDER (X5) | X5.1 | 1.000 | 0.281 | Valid |
| TINDAKAN WHISTLEBLOWING (Y) | Y1.1 | 0.858 | 0.281 | Valid |
| | Y1.2 | 0.844 | 0.281 | Valid |
| | Y1.3 | 0.881 | 0.281 | Valid |
| | Y1.4 | 0.871 | 0.281 | Valid |
| REWARD (Z) | Z1.1 | 0.649 | 0.281 | Valid |
| | Z1.2 | 0.769 | 0.281 | Valid |
| | Z1.3 | 0.857 | 0.281 | Valid |

| | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| Z1.4 | 0.833 | 0.281 | Valid |
| Z1.5 | 0.895 | 0.281 | Valid |
| Z1.6 | 0.887 | 0.281 | Valid |
| Z1.7 | 0.933 | 0.281 | Valid |
| Z1.8 | 0.929 | 0.281 | Valid |
| Z1.9 | 0.921 | 0.281 | Valid |
| Z1.10 | 0.920 | 0.281 | Valid |
| Z1.11 | 0.838 | 0.281 | Valid |

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa Uji Validitas instrumen untuk keseluruhan variabel adalah valid karena *pearson correlation* atau nilai *r* hitung masing-masing indicator lebih besar dari nilai *r* tabel.

C. Uji Reabilitas

Adapun hasil uji Reabilitas dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha hitung | Cronbach's Alpha standart | Keterangan |
|------------------------------------|-------------------------|---------------------------|------------|
| SIKAP (X1) | ,824 | ,281 | Reliabel |
| KOMITMEN ORGANISASI (X2) | ,933 | ,281 | Reliabel |
| PERSONAL COST (X3) | ,811 | ,281 | Reliabel |
| TINGKAT KESERiusAN KEcurANGAN (X4) | ,755 | ,281 | Reliabel |
| GENDER (X5) | 1,000 | ,281 | Reliabel |
| TINDAKAN WHISTLEBLOWING (Y) | ,881 | ,281 | Reliabel |
| REWARD (Z) | ,963 | ,281 | Reliabel |

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* yang diperoleh masing-masing variabel lebih besar dari 0,281 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, X3, X4, X5, Y dan Z adalah Reliabel.

D. Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Uji t (Model 1)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | ,771 | 1,769 | | ,436 | ,665 |
| SIKAP (X1) | -,238 | ,107 | -,199 | -2,225 | ,031 |
| KOMITMEN ORGANISASI (X2) | ,131 | ,046 | ,240 | 2,868 | ,006 |
| PERSONAL COST (X3) | ,646 | ,117 | ,546 | 5,534 | ,000 |
| TINGKAT KESERiusAN KEcurANGAN (X4) | ,381 | ,093 | ,379 | 4,109 | ,000 |
| GENDER (X5) | -,863 | ,427 | -,144 | -2,021 | ,049 |

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa :

- Variabel X1 *t* hitung = 2,225 lebih besar dari *t* tabel = 2,01063 dengan tingkat signifikansi menunjukkan 0,031 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 1 diterima.
- Selanjutnya pada Variabel X2 *t* hitung = 2,868 lebih besar dari *t* tabel = 2,01063 dengan signifikansi menunjukkan 0,006 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 2 diterima.
- Pada Variabel X3 *t* hitung = 5,534 lebih besar dari *t* tabel = 2,01063 serta signifikansi menunjukkan 0,031 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 3 diterima.
- Pada Variabel X4 *t* hitung = 4,109 lebih besar dari *t* tabel = 2,01063 serta signifikansi menunjukkan 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 4 diterima.
- Pada Variabel X5 *t* hitung = 2,021 lebih besar dari *t* tabel = 2,01063 serta signifikansi menunjukkan 0,049 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 5 diterima.

Tabel 6. Uji t (Model 2)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | ,223 | 4,272 | | ,052 | ,959 |
| SIKAP | -1,624 | ,337 | -1,359 | -4,812 | ,000 |
| KOMITMEN ORGANISASI | -,320 | ,138 | -,585 | -2,321 | ,026 |
| PERSONAL COST | 2,104 | ,432 | 1,780 | 4,868 | ,000 |
| TINGKAT KESERiusAN KEcurANGAN | 1,110 | ,361 | 1,102 | 3,073 | ,004 |
| GENDER | 3,367 | 1,511 | ,563 | 2,229 | ,032 |
| REWARD | -,079 | ,105 | -,245 | -,750 | ,458 |
| SIKAP*REWARD | ,033 | ,008 | 2,195 | 4,119 | ,000 |
| KOMITMEN ORGANISASI*REWARD | ,014 | ,003 | 2,207 | 3,978 | ,000 |
| PERSONAL COST*REWARD | -,034 | ,010 | -2,560 | -3,397 | ,002 |
| TINGKAT KESERiusAN KEcurANGAN*REWARD | -,018 | ,009 | -1,321 | -2,149 | ,038 |
| GENDER*REWARD | -,097 | ,037 | -,856 | -2,641 | ,012 |

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa :

1. Variabel interaksi1 (X1.Z) t hitung = 4,119 lebih besar dari t tabel = 2,01063 serta signifikansi menunjukkan 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 6 diterima.
2. Selanjutnya pada Variabel interaksi2 (X2.Z) t hitung = 3,978 lebih besar dari t tabel = 2,01063 serta signifikansi menunjukkan 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 7 diterima.
3. Pada Variabel interaksi3 (X3.Z) t hitung = 3,397 lebih besar dari t tabel = 2,01063 serta signifikansi menunjukkan 0,002 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 8 diterima.
4. Pada Variabel interaksi4 (X4.Z) t hitung = 2,149 lebih besar dari t tabel = 2,01063 serta signifikansi menunjukkan 0,038 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 9 diterima.
5. Pada Variabel interaksi5 (X5.Z) t hitung = 2,641 lebih besar dari t tabel = 2,01063 serta signifikansi menunjukkan 0,012 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 10 diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R²) (Model 1)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,892 ^a | ,796 | ,772 | 1,407 |

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R²) (Model 2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,949 ^a | ,901 | ,872 | ,1055 |

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 7 dapat dilihat besarnya nilai adjusted R² adalah 0,772. Hal ini berarti pada model 1, variabel dependen yaitu tindakan *whistleblowing* dapat dijelaskan sebesar 77,2 persen oleh variabel independent yang meliputi sikap, komitmen organisasi, *personal cost*, Tingkat keseriusan kecurangan dan *gender*. Sedangkan sisanya sebesar 22,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan pada tabel 8 dapat dilihat besarnya nilai adjusted R² adalah 0,872. Hal ini berarti pada model 2, variabel dependen yaitu tindakan *whistleblowing* dapat dijelaskan sebesar 87,2 persen oleh variabel independent yang meliputi sikap, komitmen organisasi, *personal cost*, Tingkat keseriusan kecurangan, *gender*, *reward*, dan interaksi variabel independent dengan *reward*. Sedangkan sisanya sebesar 12,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

E. Pembahasan

Pengaruh Sikap terhadap tindakan *whistleblowing*

Dari hasil penelitian, terbukti bahwa variabel Sikap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Tindakan *Whistleblowing*. Hal ini sejalan dengan *Theory of Planned Behavior*, jika seorang pegawai memiliki keyakinan bahwa tindakan *whistleblowing* akan memberikan konsekuensi/dampak positif dan ia memandang bahwa hal tersebut

penting/diperlukan maka ia akan memiliki kecenderungan sikap yang positif pula untuk mendukung/memihak tindakan *whistleblowing*. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* tidak berpengaruh secara signifikan [12]. Pengaruh sikap seseorang dalam niatan untuk melakukan *whistleblowing* sangat bergantung kepada diri seseorang itu sendiri. Apabila individu memiliki sikap positif yang baik, maka hal tersebut akan mendorong niat orang itu untuk melakukan *whistleblowing*, artinya individu tersebut menganggap bahwa memiliki niat melakukan *whistleblowing* merupakan suatu hal yang penting untuk dia miliki karena memunculkan dampak positif atau menguntungkan bagi individu tersebut atau orang lain.

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap tindakan *whistleblowing*

Berdasarkan hasil perhitungan statistik Uji T pada tabel 6, Variabel Komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap Tindakan *Whistleblowing*. Hal itu menunjukkan bahwa mereka lebih berdedikasi dan bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut menunjukkan pentingnya komitmen yang kuat dari para pegawai dalam mendukung Tindakan *Whistleblowing*. Hasil ini sejalan dengan konsep *prosocial organizational behavior* dan konsep komitmen organisasi yaitu bahwa tindakan *whistleblowing* merupakan perilaku sosial positif yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam bentuk melindungi organisasi dari bahaya kecurangan (*fraud*). Dan temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh konsisten positif terhadap tindakan *whistleblowing* [14].

Pengaruh *Personal Cost* terhadap tindakan *whistleblowing*

Berdasarkan hasil perhitungan statistik Uji T pada tabel 6, Variabel *personal cost* menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa *personal cost* memiliki pengaruh positif dan merupakan *predictor* signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*. Persepsi *personal cost* dipengaruhi oleh karakteristik dari pelapor kecurangan tersebut. Seorang individu yang mempunyai posisi yang kuat dan mudah mendapatkan pekerjaan akan menganggap *personal cost* itu bukan menjadi masalah apabila ia ingin melaporkan kecurangan yang terjadi. Terbitnya Undang-Undang nomor 13 tahun 2006 tentang perlindungan saksi dan korban, memberikan perlindungan hukum dan keamanan bagi *whistleblower*. Perlindungan *whistleblower* juga tertuang dalam Surat Edaran Mahkamah Agung nomor 4 tahun 2011, peraturan ini mengatur mengenai perlindungan yang diberikan bagi pelapor tindak pidana (*whistleblower*) dan pelaku yang bekerja sama (*justice collaborator*). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap tindakan *whistleblowing* [12].

Pengaruh Tingkat keseriusan kecurangan terhadap tindakan *whistleblowing*

Berdasarkan hasil perhitungan statistik Uji T pada tabel 6, Variabel Tingkat keseriusan kecurangan menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap Tindakan *Whistleblowing*. Dengan adanya besar dan seriusnya tindakan kecurangan akan sangat berpotensi merugikan lembaga dan bahkan pada negara, maka tentunya hal ini yang semakin mendorong para pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing* karena organisasi akan terkena dampak berupa kerugian yang bersifat besar dan serius. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan tingkat keseriusan kecurangan secara efektif berpengaruh positif serta signifikan terhadap tindakan *whistleblowing* [12][4][21], dengan menggunakan konsep materialitas sebagai pembeda Tingkat keseriusan kecurangan.

Pengaruh *Gender* terhadap tindakan *whistleblowing*

Berdasarkan hasil perhitungan statistik Uji T pada tabel 6, Variabel *Gender* menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap Tindakan *Whistleblowing*. Perempuan lebih memikirkan konsekuensi yang akan diterima ketika menjadi seorang *whistleblower*, seperti dikucilkan ataupun pemberian sanksi lainnya. Sedangkan laki-laki dianggap lebih mampu dalam mengatasi masalah dan konsekuensi yang akan diterima ketika melakukan *whistleblowing*. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya menyatakan *gender* terhadap tindakan *whistleblowing* tidak berpengaruh signifikan positif menunjukkan bahwa laki-laki tidak lebih cenderung untuk mau melakukan tindakan *whistleblowing* daripada perempuan. [14].

Reward memperkuat hubungan sikap terhadap tindakan *whistleblowing*

Berdasarkan hasil perhitungan statistik Uji T pada tabel 6, Variabel *Reward* mampu memperkuat variabel sikap terhadap tindakan *whistleblowing*. Dengan demikian, *reward* akan memperkuat bagaimana seseorang berperilaku yang didasari sifat organisasi. Temuan ini sejalan dengan teori sebelumnya bahwa *Reward* untuk pemenuhan serta pelanggaran akan sangat memperkuat sikap serta nilai terhadap masalah yang dihadapi. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan *Reward* tidak dapat memperkuat pengaruh sikap (afeksi) terhadap tindakan *whistleblowing* [12].

Reward memperkuat hubungan komitmen organisasi terhadap tindakan *whistleblowing*

Berdasarkan hasil perhitungan statistik Uji T pada tabel 6, Variabel *Reward* mampu memperkuat variabel komitmen organisasi terhadap tindakan *whistleblowing*. Dengan begitu *reward* dapat menjadi variabel moderasi hubungan komitmen organisasi terhadap tindakan *whistleblowing*. Artinya, pemberian *reward* yang berperan sebagai variabel moderating bisa dijadikan tolak ukur dalam memperkuat hubungan komitmen organisasi terhadap tindakan *whistleblowing*. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan *Reward* tidak dapat memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap tindakan *whistleblowing* [12].

Reward memperkuat hubungan *Personal Cost* terhadap tindakan *whistleblowing*

Berdasarkan hasil perhitungan statistik Uji T pada tabel 6, Variabel *Reward* mampu memperkuat variabel *Personal Cost* terhadap tindakan *whistleblowing*. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan *Reward* tidak dapat memperkuat pengaruh *personal cost* terhadap tindakan *whistleblowing* [12].

Reward memperkuat hubungan Tingkat keseriusan kecurangan terhadap tindakan *whistleblowing*

Berdasarkan hasil perhitungan statistik Uji T pada tabel 6, Variabel *Reward* mampu memperkuat variabel Tingkat keseriusan kecurangan terhadap tindakan *whistleblowing*. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan *Reward* tidak dapat meningkatkan pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap tindakan *whistleblowing* [12].

Reward memperkuat hubungan *Gender* terhadap tindakan *whistleblowing*

Berdasarkan hasil perhitungan statistik Uji T pada tabel 6, Variabel *Reward* mampu memperkuat variabel *Gender* terhadap tindakan *whistleblowing*. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Reward* tidak dapat memperkuat pengaruh *gender* terhadap tindakan *whistleblowing* [14].

IV. SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Sikap berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*. Komitmen organisasi berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*. *Personal cost* berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*. Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*. *Gender* berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*. *Reward* memperkuat pengaruh sikap (afeksi) terhadap tindakan *whistleblowing*. *Reward* memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap tindakan *whistleblowing*. *Reward* memperkuat pengaruh *personal cost* terhadap tindakan *whistleblowing*. *Reward* memperkuat pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap tindakan *whistleblowing*.

Adapun keterbatasan yang dihadapi peneliti adalah sebagai berikut : keterbatasan dalam melakukan sampling hanya pada 38 OPD dan SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo disebabkan oleh keterbatasan tenaga, waktu, dan biaya. Akibatnya, generalisasi dari temuan mungkin terbatas karena cakupan yang terbatas. Peneliti hanya memperhitungkan variabel Sikap, Komitmen Organisasi, *Personal Cost*, Tingkat Keseriusan Kecurangan, *Gender* dan *Reward*. Variabel lain yang memiliki potensi besar untuk memengaruhi Tindakan *Whistleblowing* tidak dimasukkan. Terdapat ketidak-konsistenan dalam jawaban kuesioner yang mungkin disebabkan oleh kurangnya ketelitian responden dalam menjawab pertanyaan atau jawaban yang tidak mencerminkan keadaan sebenarnya. Hal ini bisa dipengaruhi oleh perbedaan pemikiran, pemahaman, dan faktor kejujuran saat mengisi kuesioner.

Berdasarkan kesimpulan diatas, dalam hal ini peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut : Saran bagi peneliti selanjutnya : dalam studi berikutnya, disarankan untuk melibatkan semua Organisasi dan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Sidoarjo sebagai objek penelitian. Ini akan meningkatkan kompleksitas data dan validitas hasil penelitian karena mencakup berbagai perspektif dan praktik di Organisasi dan Satuan Perangkat Daerah seluruh wilayah tersebut. Berdasarkan R Square, sebesar 2,04% variasi yang terjadi pada Variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya direkomendasikan untuk menambahkan variabel bebas lain yang memiliki pengaruh lebih besar sehingga dapat menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Saran bagi Pemerintah Kabupaten Sidoarjo : pada penelitian ini menunjukkan bahwa sikap, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, dan *gender* berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing*. Hal ini menegaskan bahwa tindakan *whistleblowing* memiliki konsekuensi positif bagi pegawai dengan tingkat keseriusan kecurangan yang besar dan serius sehingga sangat berpotensi merugikan organisasi. Dengan komitmen organisasi yang baik dapat mendukung keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan organisasi dan meyakini bahwa *personal cost* itu bukan menjadi masalah apabila ia ingin melaporkan kecurangan yang terjadi. Serta adanya *Reward* dapat memoderasi hubungan tersebut. Perlunya pemberian *reward* kepada pegawai yang melakukan *whistleblowing* untuk memotivasi pegawai dalam mengungkapkan

kecurangan ataupun pelanggaran yang terjadi, sehingga dapat mengurangi terjadinya kecurangan ataupun pelanggaran didalam sebuah organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Allah SWT, dukungan serta do'a dari keluarga dan teman-teman terbaik, Prodi S1 Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Pemerintah Kabupaten Sidoarjo, serta kepada seluruh pihak yang turut membantu pelaksanaan penelitian hingga terselesaikannya penulisan laporan penelitian ini. Semoga segala ilmu pengetahuan dan pengalaman baik yang didapatkan menjadikan keberkahan selamanya.

REFERENSI

- [1] S. Aliyah, "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai dalam melakukan tindakan whistle-blowing," *J. Din. Ekon. Bisnis*, vol. 12, no. 2, pp. 173–189, 2015, [Online]. Available: <https://ejournal.unisnu.ac.id/JDEB/article/view/370/704>
- [2] Indonesia Corruption Watch (ICW), "Annual Report ICW 2022." Indonesia Corruption Watch (ICW), pp. 1–45, 2023. [Online]. Available: <https://icw.or.id/ZfaK>
- [3] D. Kusuma Dewi, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing Aplikasi Theory Of Planned Behaviour," BANDAR LAMPUNG, 2016.
- [4] R. Bagustianto and Nurkholis, "Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada PNS BPK RI)," *Ekuitas J. Ekon. dan Keuang. Akreditasi No. 80/DIKTI/Kep/2012*, vol. 19, no. 2, pp. 276–295, 2015.
- [5] D. Kurnia Kreshastuti, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)," Semarang, 2014.
- [6] W. A. Janitra, Hardi, and M. Wiguna, "Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Internal Whistleblowing (Studi Empiris Pada SKPD Kota Pekanbaru)," Pekanbaru, 2017. [Online]. Available: www.potretnews-.com
- [7] N. F. Busra, M. Ahyaruddin, and A. Agustawan, "Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Melakukan Whistleblowing," *Muhammadiyah Riau Account. Bus. J.*, vol. 1, no. 1, pp. 011–019, 2019, doi: 10.37859/mrabj.v1i1.1545.
- [8] V. Indriani, "Pengaruh Variabel Komitmen Profesional, Intensitas Moral, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Variabel Whistleblowing Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi," 2020.
- [9] S. Biduri, W. Hariyanto, E. Maryanti, Nurasiq, and Sartika, "Perspektif Theory Of Planned Behavior Terhadap Intensi Pns Untuk Melakukan Whistleblowing," *J. Media Mahard.*, vol. 20, no. 2, p. 11, 2022.
- [10] H. Usman and Y. Rura, "Pengaruh Personal Cost dan Pemberian Reward Terhadap Tindakan Whistleblowing," *Equilibrium*, vol. 10, no. 1, pp. 1–8, 2021.
- [11] D. Nugrohaningrum, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pegawai Pemda Untuk Melakukan Whistleblowing," p. 122, 2018, [Online]. Available: [https://dspace.uin.ac.id/bitstream/handle/123456789/11339/SKRIPSI Desi Nugrohaningrum.pdf?sequence=1](https://dspace.uin.ac.id/bitstream/handle/123456789/11339/SKRIPSI%20Desi%20Nugrohaningrum.pdf?sequence=1)
- [12] S. Aliyah and I. Marisan, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Melakukan Tindakan Whistle-Blowing Dengan Reward Model Sebagai Variabel Moderating," *J. Din. Ekon. Bisnis*, vol. 14, no. 1, p. 22, 2017.
- [13] I. P. A. A. Payadnya and I. G. A. N. T. Jayantika, *Panduan Penelitian Eksperimen beserta Analisis Statistik dengan SPSS*, Cetakan pe. YOGYAKARTA: PENERBIT DEEPUBLISH (Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA), 2018.
- [14] W. Wahyuningsih, "Pengaruh Pemberian Reward, Komitmen Organisasi, Gender, dan Masa Kerja terhadap Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sumatra Barat)," *J. Akunt.*, vol. 4, no. 1, pp. 1–22, 2016.
- [15] I. (1991) Ajzen, "The Theory of Planned Behaviour," *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.*, vol. 50, pp. 179–211, 1991, doi: 10.35591/wahana.v25i2.398.
- [16] R. C. Fajri, "Pengaruh Sikap, Norma Subyektif, Perceived Behavioral Control, Reward, dan Locus of Control terhadap Intensi Perilaku Whistleblower," 2017.
- [17] S. Brief, A., Motowidlo, "Prosocial Organizational Behaviors," *Acad. Manag. Rev.*, vol. 11, no. 4, pp. 710–725, 1986.
- [18] M. W. Abdullah and H. Hasma, "Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan Whistle-Blowing Dengan Perlindungan Hukum Sebagai Variabel Moderasi," *EKUITAS (Jurnal Ekon. dan Keuangan)*, vol. 1, no. 3, pp. 385–407, 2017, doi: 10.24034/j25485024.y2017.v1.i3.2096.

- [19] H. Alwi and N. Helmayunita, "Pengaruh Sikap, Personal Cost Of Reporting, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intention Whistleblowing Pada Pemerintah Daerah," *J. Eksplor. Akunt.*, vol. 2, no. 1, pp. 2445–2465, 2020, doi: 10.24036/jea.v2i1.222.
- [20] S. Reshie, H. Agustin, and N. Helmayunita, "Pengaruh Ethical Climate, Personal Cost dan Pemberian Financial Reward terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor Cabang PT Pegadaian (Persero) Wilayah Area Padang)," *J. Eksplor. Akunt.*, vol. 2, no. 3, pp. 3029–3049, 2020, [Online]. Available: <http://jea.ppj.unp.ac.id/index.php/jea/article/view/266>
- [21] R. A. Primasari and F. Fidiana, "Whistleblowing Berdasarkan Intensitas Moral, Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan," *J. Kaji. Akunt.*, vol. 4, no. 1, p. 63, 2020, doi: 10.33603/jka.v4i1.3383.
- [22] S. Biduri, S. Rahma Dewi, and I. Usrotin, "Urgensi Penerapan Anggaran Responsif Gender Di Pemerintah Daerah (Studi Pada Kabupaten Sidoarjo)," *Procedia Soc. Sci. Humanit.*, vol. 3, no. Proceedings of the 1st SENARA 2022, pp. 1394–1403, 2022, [Online]. Available: <https://pssh.umsida.ac.id>.
- [23] S. Priyana Nugraha and D. Haryani Susilastuti, "Peran Gender Kontemporer di Indonesia - Perubahan dan Keberlanjutan: Studi Pustaka," *Psikologika J. Pemikir. dan Penelit. Psikol.*, vol. 27, no. 2, pp. 351–378, 2022, doi: 10.20885/psikologika.vol27.iss2.art9.
- [24] M. A. Nastiti, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada OPD Kabupaten Kebumen)," *MAGELANG*, 2019. [Online]. Available: <http://eprintslib.ummgl.ac.id/view/creators/>
- [25] D. Lina, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating," *J. Ris. Akunt. Dan Bisnis*, vol. 14, pp. 77–97, 2014.
- [26] A. Asma and S. Biduri, "Determinan Pressure, Opportunity, Rationalization, Gender, dan Religiusitas terhadap Kecurangan Akademik pada saat Pembelajaran Hybrid," *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 2, no. 4, pp. 1–12, 2023, doi: 10.47134/innovative.v2i4.7.
- [27] S. Hermawan and A. Amirullah, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. mendeley, 2016.
- [28] S. F. A. Fadlilah and M. N. Aisyah, "Analisis Faktor-Faktor Kecurangan Akademis Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta," *Kaji. Pendidik. Akunt. Indones.*, vol. 6, no. 2, pp. 1–16, 2017.
- [29] N. Ketut Ayu Rosiana Dewi and I. Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi, "Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Sensitivitas Etika Terhadap Intensi Dalam Melakukan Whistleblowing: Studi Kasus Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali," *J. Ilm. Akunt. Bisnis*, vol. 4, no. 1, p. 13, 2019, [Online]. Available: <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/akuntansi>
- [30] I. M. Yuliara, "Modul Regresi Linier Berganda," *Univ. Udayana*, vol. 2, no. 2, p. 18, 2016.
- [31] L. Liana, "Penggunaan MRA dengan SPSS untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen," *J. Teknol. Inf. Din.*, vol. XIV, no. 2, pp. 90–97, 2009.
- [32] T. N. Padilah and R. I. Adam, "Analisis Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Produktivitas Tanaman Padi Di Kabupaten Karawang," *FIBONACCI J. Pendidik. Mat. dan Mat.*, vol. 5, no. 2, pp. 117–128, 2019, doi: 10.24853/fbc.5.2.117-128.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.