

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Gambaran Singkat Inspektorat Daerah Kabupaten Maros

Inspektorat Daerah Kabupaten Maros dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Maros Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Untuk membantu urusan pemerintahan daerah, Inspektorat didirikan dan dipimpin oleh seorang Inspektur yang bertanggung jawab membantu Bupati dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan dan tanggung jawab pembantuan perangkat daerah.

Berdasarkan Peraturan Bupati Maros Nomor 3 Tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Maros, Inspektorat mempunyai fungsi yaitu:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan;
- b. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, revidi, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya;
- c. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan dari Bupati;

- d. Penyusunan laporan hasil pengawasan;
- e. Pelaksanaan koordinasi pencegahan tindak pidana korupsi;
- f. Pengawasan pelaksanaan program reformasi birokrasi;
- g. Pelaksanaan administrasi inspektorat daerah kabupaten; dan
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Tujuan dan Sasaran Inspektorat Daerah Kabupaten Maros

Tujuan Inspektorat Daerah Kabupaten Maros adalah untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang profesional, bersinergi dan berkinerja tinggi. Selain itu, Inspektorat memiliki sasaran yang ingin dicapai yaitu meningkatkan kepuasan layanan pengawasan dan konsultasi serta meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan.

3. Tugas dan Fungsi

a. Sekretariat

Sekretariat terdiri dari:

- a) Subbagian perencanaan;
- b) Subbagian analisis, evaluasi dan tindak lanjut; dan
- c) Subbagian administrasi umum dan keuangan.

Mempunyai tugas untuk membantu Inspektur dalam melaksanakan pembinaan teknis dan administratif ke dalam semua unsur di lingkungan Inspektorat. Dalam melaksanakan tugasnya, sekretaris menyelenggarakan fungsi, antara lain:

- a) Pengoordinasian perumusan rencana program kerja dan anggaran pengawasan, penyiapan penyusunan rancangan Peraturan Perundang-undangan dan pengadministrasian kerja sama;
- b) Pelaksanaan evaluasi pengawasan, pengumpulan, pengelolaan. Analisis dan penyajian laporan hasil pengawasan serta monitoring dan evaluasi pencapaian kinerja;
- c) Pelaksanaan pengelolaan keuangan; dan
- d) Pengelolaan kepegawaian, tata usaha, perlengkapan dan rumah tangga.

b. Inspektur Pembantu Wilayah I, II, III dan IV

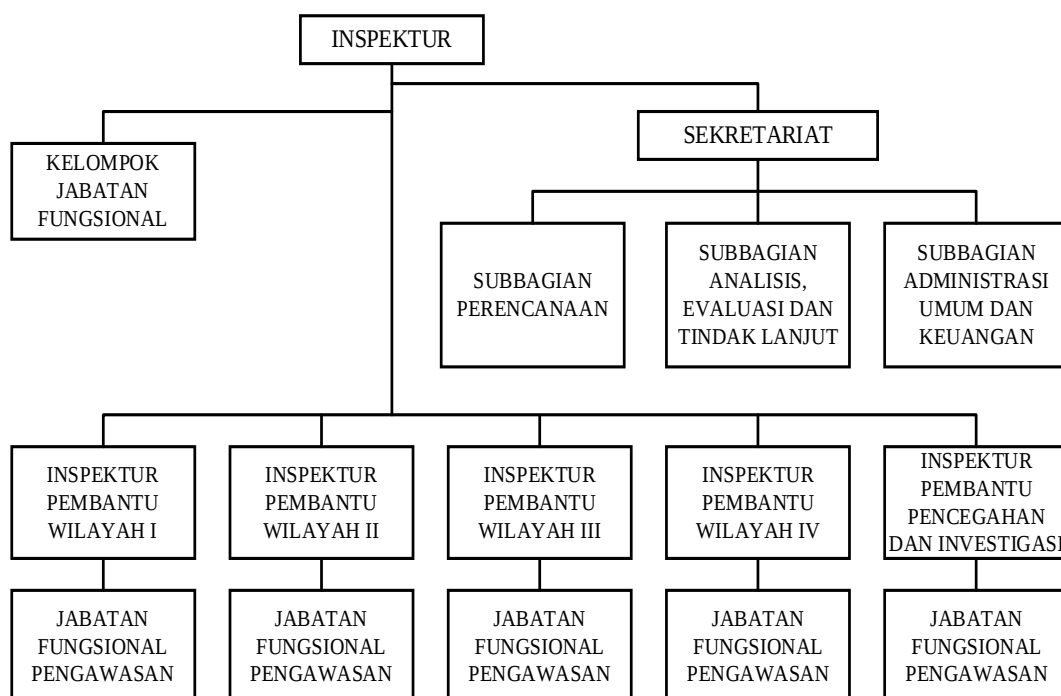
Inspektur pembantu wilayah I, II, III dan IV mempunyai tugas membantu Inspektur dalam melaksanakan pengawasan fungsional terhadap pengelolaan keuangan, kinerja dan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan dan tugas pembantuan oleh Perangkat Daerah dan kasus pengaduan yang berada dalam wilayah kerjanya. Masing-masing dari inspektur pembantu wilayah I, II, III dan IV serta pembantu bidang pencegahan dan investigasi dalam pelaksanaan tugasnya membawahi jabatan fungsional yang melaksanakan fungsi pengawasan.

c. Kelompok Jabatan Fungsional

Jabatan fungsional pengawasan pada Inspektorat Daerah Kabupaten Maros terdiri atas 3 kelompok jabatan yaitu Auditor, Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah (P2UPD),

dan Audiwan). Secara umum, jabatan fungsional mempunyai tugas dan fungsi untuk melakukan kegiatan bidang tenaga fungsional masing-masing sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Auditor mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan teknis, pengendalian, dan evaluasi pengawasan. Sedangkan P2UPD mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan pengawasan atas penyelenggaraan teknis urusan pemerintahan di daerah di luar pengawasan keuangan.

4. Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Kabupaten Maros



Sumber: Peraturan Bupati Maros Nomor 3 Tahun 2022

Gambar 3. Bagan Susunan Organisasi Inspektorat Daerah Kabupaten Maros

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh intensitas moral, audit internal dan *personal cost* terhadap *whistleblowing intention* pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Maros. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara tertulis yang diberikan langsung kepada responden. Dalam penelitian ini responden yang dipilih adalah seluruh pegawai kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Maros yang memiliki status sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Distribusi kuesioner beserta tingkat pengembalian kuesioner yang dapat diolah, disajikan pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	63
Kuesioner yang tidak kembali	3
Kuesioner yang dikembalikan	60
Kuesioner yang digunakan	60
Tingkat pengembalian (<i>response rate</i>) (60/63 x 100%)	95%
Tingkat yang digunakan (<i>usable response rate</i>) (60/63 x 100%)	95%

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dijelaskan bahwa kuesioner yang disebar oleh peneliti sebanyak 63 buah eksemplar. Dari ke-63 jumlah kuesioner yang disebar, sebanyak 60 eksemplar kuesioner berhasil

kembali dan 3 buah eksemplar tidak kembali sehingga diperoleh tingkat pengembalian 95%. Jumlah kuesioner yang kembali dan yang akan digunakan untuk menganalisis penelitian deskriptif dianggap sudah cukup karena memiliki *respon rate* >80%.

2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Maros yang berjumlah 60 orang dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja. Uraian profil responden sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – Laki	23	38,3%
Perempuan	37	61,7%
Jumlah	60	100%

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan data pada tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah yang berjenis kelamin perempuan yaitu 37 orang atau sekitar 61,7%. Sedangkan jumlah responden terendah adalah yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 23 orang atau sekitar 38,3%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa PNS di Inspektorat Daerah Kabupaten Maros yang terlibat dalam penelitian ini sebagai responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 6. Deskripsi Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
25-30 Tahun	1	1,7%
31-35 Tahun	4	6,7%
36-40 Tahun	10	16,7%
> 40 Tahun	45	75,0%
Jumlah	60	100%

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 6 di atas, menunjukkan bahwa responden dengan usia 25-30 tahun berjumlah 1 orang atau 1,7% dan merupakan jumlah terendah dari total responden. Responden dengan usia 31-35 tahun berjumlah 4 orang atau 6,7%. Responden dengan usia 36-40 tahun berjumlah 10 orang atau 16,7%. Responden dengan usia >40 tahun berjumlah 45 orang atau 75,0% dan merupakan jumlah terbanyak dari total responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa PNS di Inspektorat Daerah Kabupaten Maros yang terlibat dalam penelitian ini sebagai responden sebagian besar adalah pegawai yang berusia matang.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 7. Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S1	47	78,3%
S2	12	20,0%
D3	1	1,7%
Jumlah	60	100%

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 7 di atas, menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan Strata satu (S1) berjumlah 47 orang atau 78,3% dan merupakan jumlah terbanyak dari total responden. Tingkat pendidikan terbanyak kedua adalah pendidikan Magister (S2) berjumlah 12 orang atau 20,0%. Responden dengan pendidikan Diploma 3 (D3) berjumlah 1 orang atau 1,7% dan merupakan jumlah terendah dari total responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa PNS di Inspektorat Daerah Kabupaten Maros yang terlibat dalam penelitian ini sebagai responden cenderung memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi. Sehingga menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Maros adalah sumber daya yang berkualitas dan mampu menjalankan tugas serta fungsinya dengan baik.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 8. Deskripsi Jabatan Responden

Jabatan	Frekuensi	Presentase
Pengawas Pemerintah Madya	4	6,7%
Pengawas Pemerintah Muda	11	18,3%
Auditor Ahli Madya	5	8,3%
Auditor Ahli Muda	12	20,0%
Auditor Muda	2	3,3%
Auditor Ahli Pertama	16	26,7%
Lainnya	10	16,7%
Jumlah	60	100%

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 8 di atas, menunjukkan bahwa responden dengan jabatan auditor ahli pertama berjumlah 16 orang atau 26,7%

dan merupakan jumlah terbanyak dari total responden. Jabatan responden tertinggi kedua adalah auditor ahli muda berjumlah 12 orang atau 20,0%. Jabatan responden tertinggi ketiga adalah pengawas pemerintah muda berjumlah 11 orang atau 18,3%. Responden dengan jabatan lainnya (staff) berjumlah 10 orang atau 16,7%. Responden dengan jabatan auditor ahli madya berjumlah 5 orang atau 8,3%. Responden dengan jabatan pengawas pemerintah madya berjumlah 4 orang atau 6,7%. Dan responden dengan jumlah terendah dari total responden adalah yang memiliki jabatan auditor muda berjumlah 2 orang atau 3,3%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa PNS di Inspektorat Daerah Kabupaten Maros yang terlibat dalam penelitian ini sebagai responden mayoritas merupakan auditor internal pemerintah daerah. Dengan didominasi oleh auditor, hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang akurat tentang kondisi dan permasalahan yang dihadapi oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Maros.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 9. Deskripsi Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
< 3 Tahun	1	1,7%
3-5 Tahun	7	11,7%
6-10 Tahun	13	21,7%
> 10 Tahun	39	65%
Jumlah	60	100%

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 9 di atas, menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 3 tahun berjumlah 1 orang atau 1,7% dan merupakan jumlah terendah dari total responden. Masa kerja responden terendah kedua adalah 3-5 tahun berjumlah 7 orang atau 11,7%. Responden dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 13 orang atau 21,7%. Responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 39 orang dan merupakan jumlah terbanyak dari total responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa PNS di Inspektorat Daerah Kabupaten Maros yang terlibat dalam penelitian ini sebagai responden merupakan pegawai yang telah berpengalaman di bidangnya. Masa kerja yang panjang juga menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang tinggi dari para pegawai terhadap Inspektorat Daerah Kabupaten Maros.

3. Analisis Deskriptif

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, maka dilakukan analisis terhadap jawaban dari responden. Deskripsi variabel dari 60 responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 10 berikut.

Tabel 10. Statistik Deskriptif Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	60	26	35	30,0333	2,16260
X2	60	17	30	25,3500	2,34213
X3	60	17	30	23,0167	2,88374
Y	60	25	35	29,5500	2,58040
Valid N (<i>listwise</i>)	60				

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 10 di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain:

- a. Nilai minimum variabel intensitas moral (X1) sebesar 26, nilai maksimum sebesar 35 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 30,0333 dengan standar deviasi sebesar 2,16260.
- b. Nilai minimum variabel audit internal (X2) sebesar 17, nilai maksimum sebesar 30 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 25,3500 dengan standar deviasi 2,34213.
- c. Nilai minimum variabel *personal cost* (X3) sebesar 17, nilai maksimum sebesar 30 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 23,0167 dengan standar deviasi 2,88374.
- d. Nilai minimum variabel *whistleblowing intention* (Y) sebesar 25, nilai maksimum sebesar 35 nilai rata-rata (*mean*) sebesar 29,5500 dengan standar deviasi 2,58040.

Tabel 11. Uji Statistik Pernyataan Variabel Intensitas Moral

Indikator	Frekuensi dan Persentase										Skor	Mean
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
IM1	0	0	5	8,3	3	5,0	37	62,8	15	23,9	255	4,2
IM2	0	0	0	0	1	1,7	46	76,7	13	21,7	252	4,2
IM3	0	0	0	0	0	0	42	70,0	18	30,0	258	4,3
IM4	0	0	0	0	0	0	36	60,0	24	40,0	264	4,4
IM5	0	0	0	0	2	3,3	35	58,3	23	38,3	255	4,2
Rata-Rata Keseluruhan												4,2

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan data pada tabel 11 di atas, nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap lima indikator dengan tujuh pernyataan yang berhubungan dengan intensitas moral (X1) adalah

4,2 atau berada pada kategori sangat tinggi. Indikator yang paling dominan membentuk variabel intensitas moral terdapat pada indikator keenam (IM6) mengenai keberadaan pihak yang bermoral dan berpengaruh terhadap kejadian, bahwa responden rata-rata setuju jika ada pihak berwenang yang kredibel di dalam kantor, mereka yakin laporan terkait kecurangan akan ditindak lanjuti dengan baik secara moral.

Tabel 12. Uji Statistik Pernyataan Variabel Audit Internal

Indikator	Frekuensi dan Persentase										Skor	Mean
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
AI1	0	0	0	0	8	13,3	40	66,7	12	41,7	242	4,0
AI2	0	0	0	0	0	0	39	65,0	21	35,0	261	4,3
AI3	0	0	0	0	0	0	38	62,5	22	35,9	262	4,3
AI4	0	0	0	0	0	0	39	65,0	21	35,0	261	4,3
Rata-Rata Keseluruhan												4,2

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Bedasarkan data pada tabel 12 di atas, nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap empat indikator dengan enam pernyataan yang berhubungan dengan audit internal (X2) adalah 4,2 atau berada pada kategori tinggi. Indikator yang paling dominan membentuk variabel audit internal terdapat pada indikator keempat (AI4) mengenai manajemen resiko bahwa responden rata-rata setuju jika rekomendasi hasil audit internal sangat berguna untuk memitigasi risiko kecurangan di dalam instansi. Selain itu, responden setuju bahwa *whistleblowing* berfungsi sebagai mekanisme deteksi dini risiko kecurangan.

Tabel 13. Uji Statistik Pernyataan Variabel *Personal Cost*

Indikator	Frekuensi dan Persentase										Skor	Mean
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
PC1	0	0	0	0	2	2,5	43	68,3	15	25,0	254	4,1
PC2	2	3,3	12	20,0	24	40,0	19	31,7	3	5,0	189	3,1
PC3	1	1,7	13	21,7	14	23,3	30	50,0	2	3,3	199	3,3
PC4	0	0	0	0	7	10,0	46	77,5	7	12,5	242	4,0
Rata-Rata Keseluruhan												3,8

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Bedasarkan data pada tabel 13 di atas, nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap empat indikator dengan enam pernyataan yang berhubungan dengan *personal cost* (X3) adalah 3,8 atau berada pada kategori tinggi. Indikator yang paling dominan membentuk variabel *personal cost* terdapat pada indikator pertama (PC1) mengenai keberanian melakukan kebaikan untuk organisasi. Responden rata-rata setuju bahwa keberanian untuk melaporkan pelanggaran (*whistleblowing*) adalah bentuk komitmen kepada organisasi. Selain itu, responden juga setuju bahwa komitmen mereka terhadap kebenaran dan integritas lebih penting daripada risiko pembalasan yang mungkin dihadapi.

Tabel 14. Deskriptif Item Pernyataan Variabel *Whistleblowing Intention*

Indikator	Frekuensi dan Persentase										Total	Mean
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
WI1	0	0	0	0	2	3,3	44	73,3	14	23,3	252	4,2
WI2	0	0	0	0	1	1,7	51	85,0	8	13,3	247	4,1
WI3	0	0	1	1,7	1	1,7	46	76,7	12	20,0	249	4,1
WI4	0	0	1	1,7	2	3,4	43	71,7	14	24,2	252	4,1
WI5	0	0	1	1,7	4	7,5	47	78,3	8	13,3	243	4,0
Rata-Rata Keseluruhan												4,1

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Bedasarkan data pada tabel 14 di atas, nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap lima indikator dengan tujuh pernyataan yang berhubungan dengan *whistleblowing intention* (Y) adalah 4,1 atau berada pada kategori tinggi. Indikator yang paling dominan membentuk variabel *whistleblowing intention* terdapat pada indikator pertama (WI1) mengenai niat atau minat melakukan tindakan *whistleblowing*. Responden rata-rata setuju bahwa memiliki niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dapat mencerminkan komitmen pribadi terhadap integritas di lingkungan kerja.

4. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Nilai yang dibandingkan adalah r hitung dan r tabel, jika nilai r hitung $>$ r tabel maka dikatakan valid. Sedangkan jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka dapat dinyatakan item kuesioner tidak valid.

Tabel 15. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig	Ket
Intensitas Moral (X1)	IM1	0,605	0,250	0,000	Valid
	IM2	0,646	0,250	0,000	Valid
	IM3	0,463	0,250	0,000	Valid
	IM4	0,592	0,250	0,000	Valid
	IM5	0,566	0,250	0,000	Valid
	IM6	0,690	0,250	0,000	Valid
	IM7	0,434	0,250	0,001	Valid
Audit Internal (X2)	AI1	0,576	0,250	0,000	Valid
	AI2	0,712	0,250	0,000	Valid
	AI3	0,422	0,250	0,001	Valid
	AI4	0,632	0,250	0,000	Valid
	AI5	0,696	0,250	0,000	Valid
	AI6	0,670	0,250	0,000	Valid
<i>Personal Cost</i> (X3)	PC1	0,550	0,250	0,000	Valid
	PC2	0,457	0,250	0,000	Valid
	PC3	0,822	0,250	0,000	Valid
	PC4	0,733	0,250	0,000	Valid
	PC5	0,428	0,250	0,001	Valid
	PC6	0,412	0,250	0,001	Valid
<i>Whistleblowing Intention</i> (Y)	WI1	0,684	0,250	0,000	Valid
	WI2	0,774	0,250	0,000	Valid
	WI3	0,765	0,250	0,000	Valid
	WI4	0,746	0,250	0,000	Valid
	WI5	0,658	0,250	0,000	Valid
	WI6	0,683	0,250	0,000	Valid
	WI7	0,462	0,250	0,000	Valid

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 15 di atas, menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa variabel intensitas moral (X1), audit internal (X2), *personal cost* (X3), dan *whistleblowing intention* adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, dengan menggunakan alat bantu komputer pada program SPSS 25. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka jawaban responden terhadap kuesioner sebagai alat pengukuran dinyatakan reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka jawaban responden terhadap kuesioner sebagai alat pengukur dinyatakan tidak reliabel. Untuk hasil uji reliabilitas jawaban responden dapat dilihat pada tabel 16 berikut.

Tabel 16. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Tingkat Koefisien	Keterangan
Intensitas Moral (X1)	0,618	0,60	Reliabel
Audit Internal (X2)	0,617	0,60	Reliabel
<i>Personal Cost</i> (X3)	0,615	0,60	Reliabel
<i>Whistleblowing Intention</i> (Y)	0,768	0,60	Reliabel

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 16 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach alpha* seluruh variabel berada di atas standar reliabilitas yakni 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan intensitas moral, audit internal, *personal cost*, dan *whistleblowing intention* dapat dinyatakan andal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah variabel dependen dan independen dalam suatu model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Suatu persamaan regresi dikatakan normal apabila nilai signifikan uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05.

Tabel 17. Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.24500276
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.076
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan hasil statistik pada tabel 17 di atas, menunjukkan hasil pengujian sebesar 0,200 atau nilai sig > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal memenuhi asumsi normalitas berdasarkan hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen. Apabila tidak terdapat korelasi antar variabel independen, maka model regresi dikatakan baik berdasarkan nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Model regresi dikatakan terhindar dari multikolinearitas jika nilai toleransi $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

Tabel 18. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Intensitas Moral (X1)	0,989	1,011	Tidak Terjadi Multikorelasi
Audit Internal (X2)	0,887	1,128	Tidak Terjadi Multikorelasi
<i>Personal Cost</i> (X3)	0,887	1,127	Tidak Terjadi Multikorelasi

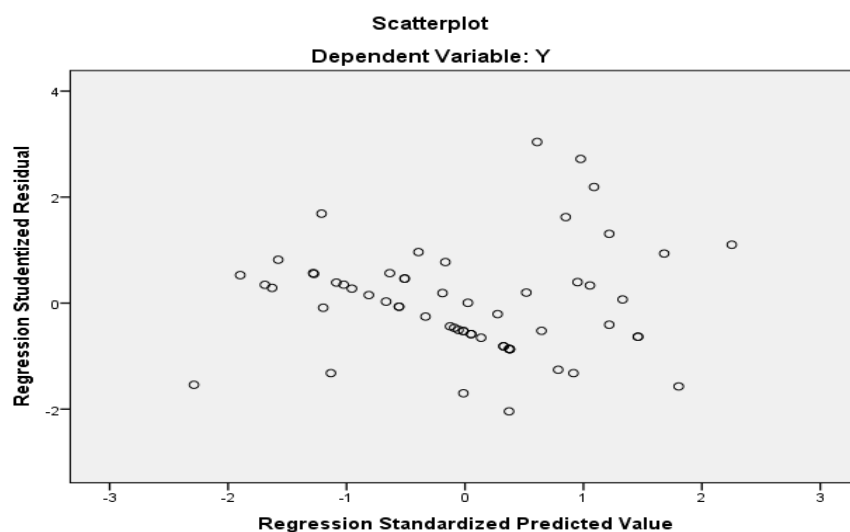
(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 18 di atas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,10, dimana variabel intensitas moral (X1) senilai 0,989, variabel audit internal (X2) dan *personal cost* (X3) senilai 0,887. Adapun nilai VIF yang diperoleh untuk masing-masing variabel lebih kecil dari 10, dimana variabel intensitas moral senilai 1,011, variabel audit internal senilai 1,128, dan variabel *personal cost* senilai 1,127. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikoleniaritas antara variabel independen karena semua nilai

tolerance variabel lebih besar dari 0,10 dan semua nilai VIF variabel lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari suatu pengamatan yang lain. Dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik gambar 4 berikut.



Gambar 4. Grafik *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4 di atas, menunjukkan bahwa tidak terdapat titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur. Titik-titik pada gambar *scatterplot* di atas menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan.

6. Hasil Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis H₁, H₂ dan H₃ menggunakan analisis regresi berganda dengan meregresikan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS 25.

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel intensitas moral, audit internal dan *personal cost* terhadap *whistleblowing intention*. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui model hubungan dari analisis regresi linear berganda seperti pada tabel 19 berikut.

Tabel 19. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.242	.730		.331	.742
	X1	.267	.116	.235	2.304	.025
	X2	.299	.127	.254	2.365	.022
	X3	.397	.091	.470	4.372	.000
a. Dependent Variable: Y						

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 19 di atas, dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,242 + 0,267X_1 + 0,299X_2 + 0,397X_3 + e$$

Keterangan:

Y = *Whistleblowing Intention*

α = Alpha

X_1 = Intensitas Moral

X_2 = Audit Internal

X_3 = *Personal Cost*

β = Koefisien Regresi Berganda

e = *Error Term*

Berdasarkan hasil persamaan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta α sebesar 0,242, yang merupakan angka konstan yang menunjukkan bahwa jika variabel intensitas moral (X_1), audit internal (X_2) dan *personal cost* (X_3) nilainya nol, maka variabel *whistleblowing intention* (Y) bernilai 0,242.
- 2) Nilai koefisien regresi pada variabel intensitas moral (X_1) sebesar 0,267 dapat diartikan bahwa ketika variabel intensitas moral mengalami penambahan nilai sebesar satu satuan, maka *whistleblowing intention* akan meningkat sebesar 0,267 dengan asumsi bahwa nilai variabel independen lainnya tidak berubah.
- 3) Nilai koefisien regresi pada variabel audit internal (X_2) sebesar 0,299 dapat diartikan bahwa ketika variabel audit internal mengalami penambahan nilai sebesar satu satuan, maka *whistleblowing intention* akan meningkat sebesar 0,299 dengan asumsi bahwa nilai variabel independen lainnya tidak berubah.

- 4) Nilai koefisien regresi pada variabel *personal cost* (X3) sebesar 0,397 dapat diartikan bahwa ketika variabel *personal cost* mengalami penambahan nilai sebesar satu satuan, maka *whistleblowing intention* akan meningkat sebesar 0,397 dengan asumsi bahwa nilai variabel independen lainnya tidak berubah.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel intensitas moral, audit internal dan *personal cost* terhadap variabel *whistleblowing intention*. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 20 berikut.

Tabel 20. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.652 ^a	.425	.394	.25148

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 20 di atas, dapat diketahui bahwa nilai R^2 (*adjusted R square*) adalah 0,394 atau sama dengan 39,4%. Hal ini menunjukkan bahwa 39,4% *whistleblowing intention* dipengaruhi oleh intensitas moral, audit internal, dan *personal cost*. Sedangkan sisanya 60,6% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

c. Uji Regresi secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan menentukan hipotesis diterima atau ditolak, serta untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel-

variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen secara signifikan atau tidak. Hasil uji statistik F dapat dilihat dari tabel 21 berikut.

Tabel 21. Hasil Uji Regresi secara Simultan (Uji F)

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	2.616	3	.872	13.790	.000 ^b
	<i>Residual</i>	3.542	56	.063		
	<i>Total</i>	6.158	59			

a. *Dependent Variable: Whistleblowing Intention*

b. *Predictors: (Constant), Intensitas Moral, Audit Internal, Personal Cost*
(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 21 di atas, dapat diketahui bahwa dalam pengujian berganda menunjukkan F_{hitung} 13.790 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, dimana nilai F_{hitung} 13.790 lebih dari nilai F_{tabel} 2,769. Sehingga variabel intensitas moral, audit internal dan *personal cost* berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap *whistleblowing intention*.

d. Uji Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Variabel independen dikatakan berpengaruh dilihat dari besarnya nilai signifikan yaitu $< 0,05$. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 22 berikut.

Tabel 22. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.242	.730		.331	.742
	X1	.267	.116	.235	2.304	.025
	X2	.299	.127	.254	2.365	.022
	X3	.397	.091	.470	4.372	.000

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 22 di atas, hubungan antara variabel intensitas moral, audit internal dan *personal cost* terhadap *whistleblowing intention* dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Intensitas moral berpengaruh positif signifikan terhadap *whistleblowing intention*

Variabel intensitas moral memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,267, t hitung sebesar 2,304 > t tabel sebesar 1,673 (sig = 0,05 dan df = n-k-1, yaitu 60-3-1 = 56) dengan tingkat signifikan 0,025 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga **H₁ diterima**. Ini menunjukkan bahwa intensitas moral berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan intensitas moral berpengaruh positif signifikan terhadap *whistleblowing intention* dapat diterima.

- 2) Audit internal berpengaruh positif signifikan terhadap *whistleblowing intention*

Variabel audit internal memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,299, t hitung sebesar 2,365 > t tabel sebesar 1,673 (sig

= 0,05 dan $df = n-k-1$, yaitu $60-3-1 = 56$) dengan tingkat signifikan 0,022 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga **H₂ diterima**. Ini menunjukkan bahwa audit internal berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan audit internal berpengaruh positif signifikan terhadap *whistleblowing intention* dapat diterima.

3) *Personal cost* berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap *whistleblowing intention*

Variabel *personal cost* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,397, t hitung sebesar 4,372 > t tabel sebesar 1,673 ($\text{sig} = 0,05$ dan $df = n-k-1$, yaitu $60-3-1 = 56$) dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga **H₃ ditolak**. Ini menunjukkan bahwa *personal cost* berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan *personal cost* berpengaruh negatif signifikan terhadap *whistleblowing intention* dapat ditolak.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Intensitas Moral terhadap *Whistleblowing Intention*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa intensitas moral berpengaruh positif signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Maros dengan intensitas moral yang lebih kuat cenderung merasa lebih bertanggung jawab untuk mengungkapkan pelanggaran atau tindakan-tindakan tidak etis yang terjadi di lingkungan kerja mereka. Disisi lain, ketika intensitas moral rendah maka pegawai merasa tidak bertanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi dan memilih untuk mengabaikan dan tidak terlibat dalam situasi.

Penelitian ini mendukung *theory of planned behavior* (TPB) yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991) yang menghubungkan intensitas moral dengan persepsi kontrol perilaku. Teori ini menyatakan bahwa pegawai akan bertindak sesuai dengan nilai-nilai moral yang ditanamkan dalam diri mereka. Menurut (Putri et al., 2022) karyawan yang memiliki intensitas moral yang tinggi cenderung melakukan tindakan yang dianggapnya benar yang memiliki dampak yang baik untuk kedepannya, termasuk melakukan *whistleblowing*.

Hal ini tercermin dalam persepsi pegawai inspektorat daerah Kabupaten Maros, di mana hasil survei menunjukkan bahwa sebagai auditor, mereka mampu membedakan tindakan yang baik dan buruk secara moral serta memahami urgensi situasi. Kemampuan ini memungkinkan

mereka untuk merespon secara tepat berbagai bentuk kecurangan yang terjadi. Selain itu, survei juga menunjukkan bahwa pegawai cenderung mendukung tindakan *whistleblowing*, karena mereka percaya bahwa ada pihak yang bermoral dan berpengaruh yang dapat mempertimbangkan aspek moral secara serius saat menangani laporan terkait kecurangan.

Meskipun hasil survei menunjukkan kemampuan moral yang baik dikalangan pegawai, tetapi tetap terdapat kesenjangan antara persepsi dan implementasi di lapangan. Sebagai lembaga pengawas internal pemerintah daerah, inspektorat daerah harus memperkuat integritas dan efektivitas fungsinya dengan menyelaraskan antara intensitas moral yang tinggi dan tindakan *whistleblowing* yang nyata di kalangan pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Maros. Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Maros memiliki intensitas moral yang tinggi untuk memiliki niat melakukan *whistleblowing*. Akan tetapi, realitas di lapangan saat penelitian ini dilakukan menunjukkan bahwa hingga saat ini, belum ada pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Maros yang secara resmi berperan sebagai *whistleblower*.

Kesenjangan antara niat dan tindakan nyata dalam *whistleblowing* dapat dijelaskan oleh dua faktor utama. Pertama, kemungkinan konsekuensi yang memiliki potensi dampak negatif akibat tindakan *whistleblowing*. Kedua, adanya pilihan lain yang memungkinkan seperti menyelesaikan masalah secara internal, dan melaporkan secara informal kepada atasan. Pilihan-pilihan ini menjadi jalan tengah pegawai

Inspektorat Daerah Kabupaten Maros untuk bertindak menangani kecurangan tanpa harus melakukan *whistleblowing* secara formal.

Perlu diketahui bahwa menjadi seorang *whistleblower* bukan perkara mudah, diperlukan keberanian dari para pegawai untuk melaporkan sebuah tindak penyalahgunaan atau kecurangan (Rachmawati et al., 2022). Oleh karena itu, demi menciptakan lingkungan yang lebih mendukung dan melindungi *whistleblower* di Inspektorat Daerah Kabupaten Maros. Beberapa langkah yang dapat dipertimbangkan, antara lain:

- a. Memperkuat kebijakan dan prosedur perlindungan *whistleblower* untuk mengurangi risiko konsekuensi negatif.
- b. Meningkatkan edukasi dan pelatihan tentang pentingnya *whistleblowing* dikalangan pegawai dan proses yang aman untuk melakukannya.
- c. Menciptakan budaya organisasi yang lebih terbuka dan mendukung transparansi serta akuntabilitas.
- d. Menyediakan saluran pelaporan anonim yang aman dan terpercaya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Primasari & Fidiana, 2020) yang menunjukkan bahwa intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat untuk *whistleblowing* pegawai yang bekerja di Badan Pendapatan Daerah Jawa Timur Kota Surabaya. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Zullaekha, 2023) dan (Riantika, 2021) yang menemukan bahwa intensitas moral berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

2. Pengaruh Audit Internal terhadap *Whistleblowing Intention*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa audit internal berpengaruh positif signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Maros yang berperan sebagai auditor internal pemerintah daerah memiliki posisi penting dalam mengidentifikasi dan melaporkan penyimpangan atau pelanggaran yang terjadi. Semakin komprehensif, transparan dan akuntabel hasil audit yang dilakukan oleh inspektorat daerah, maka semakin meningkat kepercayaan pegawai terhadap organisasi dan membentuk sikap positif berupa niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa audit internal mempengaruhi pembentukan niat terencana seseorang, seperti *whistleblowing intention*. Sehingga, penelitian ini sesuai dengan *theory of planned behavior* (TPB) yang menjelaskan bahwa audit internal mungkin memiliki hubungan dengan sikap terhadap perilaku. Survei menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai setuju bahwa mereka memiliki kewajiban untuk melaporkan risiko dalam tata kelola organisasi, sejalan dengan tugas auditor. Selain itu, mereka mengakui pentingnya rekomendasi hasil audit untuk memitigasi risiko dan fungsi *whistleblowing* sebagai alat deteksi dini kecurangan.

Dalam konteks Inspektorat Daerah Kabupaten Maros, hasil penelitian ini menekankan peran penting auditor internal pemerintah sebagai potensi *whistleblower internal*. Dengan menggunakan hasil audit

sebagai bukti untuk melaporkan penyimpangan atau kecurangan. Sebagaimana yang diungkapkan dalam penelitian (Rini et al., 2020) bahwa auditor internal memiliki peranan yang cukup berpengaruh dalam pengambilan keputusan, berdasarkan independensi dan objektivitas mereka dalam mengidentifikasi dan melaporkan penyimpangan yang terjadi. Dengan demikian, penguatan fungsi audit internal tidak hanya meningkatkan deteksi kecurangan, tetapi juga berpotensi menciptakan lingkungan kondusif untuk *whistleblowing*, mendorong transparansi dan akuntabilitas yang lebih baik dalam tata kelola pemerintahan.

Sejalan dengan penelitian (Rini & Hariyanto, 2019) bahwa audit internal yang dijalankan dengan efektif, mampu menciptakan *whistleblowing* internal. Penelitian ini memberikan perspektif baru dalam literatur, karena penelitian sebelumnya belum secara langsung menyelidiki hubungan antara audit internal dan *whistleblowing intention*. Meskipun demikian, hasil penelitian ini mendukung dan memperluas pemahaman dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Harahap et al., 2022), (Johan et al., 2022) dan (Bagianto & Hendriyana, 2021) bahwa audit internal dan *whistleblowing system* memiliki kontribusi pada pencegahan kecurangan. Lebih lanjut, penelitian ini mengindikasikan bahwa audit internal tidak hanya berperan dalam pencegahan kecurangan secara langsung, tetapi juga mampu meningkatkan niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini mendukung pandangan (Aprillia & Sulfitri, 2021) bahwa sistem pemantauan internal yang efektif, termasuk audit internal

merupakan strategi kunci pemerintah dalam mengungkap dan mencegah kecurangan serta mendorong pelaporan oleh pegawai (*whistleblowing*).

3. Pengaruh *Personal Cost* terhadap *Whistleblowing Intention*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *personal cost* berpengaruh positif signifikan terhadap *whistleblowing intention*. *Personal cost* merujuk pada konsekuensi negatif yang mungkin dihadapi oleh pegawai ketika memutuskan untuk melaporkan pelanggaran atau kecurangan yang terjadi di lingkungan kerjanya. Sehingga semakin tinggi persepsi *personal cost* seorang pegawai, maka niat untuk melakukan *whistleblowing* juga meningkat. Hal ini menunjukkan komitmen yang kuat dari pegawai terhadap integritas dan tanggung jawab profesional sebagai auditor, lebih penting daripada risiko pembalasan yang mungkin dihadapi.

Adapun biaya personal yang mungkin di tanggung oleh pegawai selaku PNS seperti mendapatkan penilaian kinerja yang tidak adil, mengalami hambatan karir karena dikecualikan dari penugasan penting, mutasi jabatan atau penempatan kerja, isolasi sosial karena dianggap sebagai “penghianat”, pemotongan gaji, serta pemecatan. Hasil survei menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai PNS dan auditor menciptakan dilema. Dalam *theory of planned behavior* (TPB) diterangkan melalui konsep norma subjektif yaitu persepsi individu tentang tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu.

Meskipun niat *whistleblowing* pegawai inspektorat daerah Kabupaten Maros tinggi, belum ada catatan resmi mengenai pegawai yang secara terbuka bertindak sebagai *whistleblower*. Menurut survei, ada kemungkinan bahwa pegawai telah melakukan *whistleblowing* melalui saluran anonim ke lembaga eksternal seperti KPK untuk menghindari risiko. Hal ini berarti meskipun *personal cost* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*, pegawai tetap mencari cara untuk melindungi diri dari potensi konsekuensi negatif.

Kesenjangan antara niat dan tindakan *whistleblowing* di kalangan pegawai inspektorat daerah Kabupaten Maros terkait dengan kerangka hukum mengenai perlindungan bagi *whistleblower*, yang hanya di atur dalam Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014. Sedangkan, pemerintah Kabupaten Maros belum menetapkan undang-undang khusus terkait perlindungan tersebut. Oleh karena itu, untuk mengatasi dilema yang terjadi dan memanfaatkan pengaruh positif *personal cost* pegawai terhadap *whistleblowing intention*, diperlukan upaya seperti penguatan kerangka hukum serta pengembangan mekanisme perlindungan yang lebih baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alwi & Helmayunita, 2020; Pasangka, 2021; Usman & Rura, 2021) bahwa *personal cost* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*. Sehingga hal ini berkebalikan dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian (Zullaekha, 2023) yang menunjukkan bahwa *personal cost*

berpengaruh negatif terhadap *whistleblowing intention*. Penelitian ini menolak asumsi yang disampaikan oleh (Rachmawati et al., 2022) bahwa semakin tinggi individu menganggap bahwa akan ada konsekuensi jika melakukan pelaporan, maka semakin turun niat individu tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.