

**PENGARUH RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI NIAT
WHISTLEBLOWING
(Studi Pada Karyawan Badan Usaha Non Akademik Universitas Brawijaya)**

Istiqomah Nur Frida*, M. Cholid Mawardi **, Hariri **

Email : istii4321@gmail.com

Universitas Islam Malang

ABSTRACT

Fraud is a latent danger that threatens the survival of an organization/company to the state. Efforts to minimize the risk of fraud (fraud) organizations implement various policies, one of which is through whistleblowing. The level of religiosity is one of the factors in a person's whistleblowing actions. The study aims to analyze the level of religiosity affect the intention of employees/employees in whistleblowing on employees of Non-academic business entities Brawijaya University. The method used is quantitative explanatory research method with a sample of 60 people from 220 employees in BUNA. The results of this study religiosity significantly affect the performance of employees. Religiosity has no significant effect on the intention of whistleblowing. Intention to do whistleblowing significantly affect employee performance. Whistleblowing intentions cannot mediate the influence between religiosity on employee performance at BUNA. The limitation of this study is the return of the research questionnaire that is not 100% that is only 75% of the distributed and the study only focuses on BUNA only so that the coverage is still less extensive. Research variables taken should be more varied, not just religiosity, whistleblowing, and employee performance. On the other hand, the suggestion that can be given to more researchers is that it is expected that more researchers can increase the observation period and add independent variables. In addition, further researchers were able to increase the number of respondents in the study and expand the scope of research.

Keyword: *Fraud, Profitability, Whistleblowing*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kecurangan (fraud) menjadi bahaya laten yang mengancam kelangsungan hidup sebuah organisasi/perusahaan hingga negara. Menurut Association of Certified Examiners (ACFE), rata-rata dalam setiap 1 kasus kasus fraud (kecurangan) menyebabkan kerugian organisasi senilai 2,64 juta USD (Examiner, 2018). Sehingga upaya meminimalisir risiko kecurangan (fraud) organisasi dengan menerapkan kebijakan salah satunya melalui whistleblowing. Tindakan whistleblowing diharapkan dapat mendeteksi adanya kecurangan (fraud) sedini mungkin, sehingga dapat mencegah kerugian yang lebih luas. Hasil Survei Fraud Indonesia 2019, terungkapnya kasus kecurangan (fraud) berasal laporan dari karyawan perusahaan (ACFE, 2019). Namun sebanyak 60% dari perusahaan tidak memiliki mekanisme untuk melindungi pelapor/whistleblower yang ingin melaporkan perilaku yang menyimpang dari kode etik yang telah dibuat. Sebuah peraturan jika dilakukan secara benar dan terus menerus akan menjadi kebiasaan yang melekat dalam perilaku karyawan dan akan membantu tercapainya kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan.

Kinerja adalah kegiatan prestasi kerja dimana suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang yang berkaitan dengan hasil pekerjaan dan tindakan dalam bekerja. Kinerja yang baik dapat memperoleh keuntungan serta kemajuan bagi perusahaan dan karyawan (Veronica, V., dan Koto, Siti, 2020). Sedangkan tingkat religiusitas menjadi salah satu faktor seseorang dalam melakukan tindakan whistleblowing. Hal ini karena religisitas akan membantu seseorang bersikap sesuai etika, dimana ajaran agama telah menjelaskan bagaimana cara

beretika yang baik. Hasil penelitian Tari (2020), menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing.

Maka peneliti memilih BUNA (Badan Usaha Non Akademik) menjadi tempat penelitian. Selain itu alasan lainnya ialah untuk mengetahui seberapa kuat ilmu agama dalam memengaruhi perbuatan kecurangan atau fraud. Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini berjudul “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Niat Whistleblowing (Studi Pada Karyawan Badan Usaha Non Akademik Universitas Brawijaya)”.

Rumusan Masalah

Dengan pemikiran ini, topik penelitian yang diusulkan oleh peneliti yakni apakah tingkat religiusitas mempengaruhi kinerja pegawai melalui niat whistleblowing?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan penjelasan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis tingkat religiusitas mempengaruhi niat karyawan/pegawai dalam melakukan *whistleblowing*.

TINJAUAN PUSTAKA

Hasil Penelitian Terdahulu

Pamungkas, I, (2014) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Religiusitas dan Rasionalisasi dalam Mencegah dan Mendeteksi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi”, dalam penelitiannya menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dengan rasionalisasi tidak dapat diterima. Penelitian yang dilakukan Rahayu (2018) berjudul “Pengaruh Sikap, Persepsi Kontrol Perilaku dan Religiusitas terhadap Niat Whistleblowing Eksternal- Internal dengan Persepsi Dukungan Organisasi sebagai Variabel Permoderasi”, dalam penelitiannya menunjukkan sikap, persepsi kontrol perilaku dan religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap niat whistleblowing eksternal-internal.

Nafisah, R. Purnamasari, P., dan Maemunah, (2018) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tingkat Religiusitas terhadap Keinginan untuk Melakukan Whistleblowing (Studi pada Empat BUMN Sektor Transportasi dan Pergudangan Kota Bandung)”, dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan tingkat religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan untuk melakukan whistleblowing. Selain itu penelitian Widyadhana, I, R. dan Puspita (2020) berjudul “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai melalui Niat Whistleblowing (Studi pada Pegawai Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan)”, dalam penelitiannya menunjukkan tingkat religiusitas tinggi dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan whistleblowing, sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai yang semakin baik.

Landasan Teori

Definisi Kecurangan (*fraud*)

Kecurangan atau fraud didefinisikan sebagai konsep legal yang luas, kecurangan menggambarkan setiap upaya penipuan yang disengaja, yang dimaksudkan untuk mengambil aset atau hak orang atau pihak lain (Tunggal, 2016).

Theory of Planned Behavior

Teori Theory of Planned Behavior ini menjelaskan bahwa perilaku yang dilakukan oleh individu muncul karena-keinginan atau intens untuk berperilaku. Keinginan atau niat individu untuk berperilaku adalah kombinasi sikapnya terhadap perilaku dan norma subyektif (Ajzen, 1991).

Prosocial Organization Behaviour Theory

Prosocial Organization Behaviour Theory adalah Perilaku prososial mengacu pada tindakan sukarela yang dimaksudkan untuk membantu atau memberikan manfaat untuk individu lain atau kelompok individu. Perilaku prososial bukan hanya terjadi dalam kehidupan bermasyarakat saja, tetapi juga ada didalam organisasi (Brief, 1986).

Whistleblowing

Whistleblowing sebagai pengungkapan oleh anggota mantan anggota organisasi atas suatu praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi hukum di bawah kendali pemimpin mereka, kepada orang atau organisasi yang diyakini memiliki kekuatan untuk menghentikan dan dapat melakukan tindakan perbaikan atas kecurangan (Near, J. P., & Miceli, 1985).

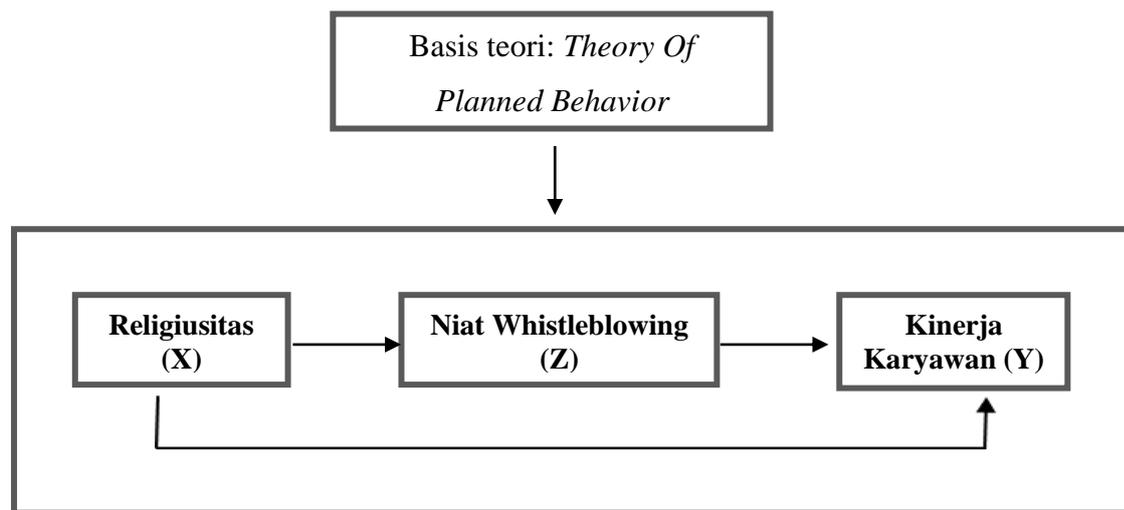
Religiusitas

Religiusitas menurut adalah tingkat kepercayaan pada seseorang yang dimanifestasikan dalam perilaku dan praktik ibadah (Othman, R., & Hariri, 2012).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi (Suprihati., 2014).

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Model Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi survei dilakukan di Badan Usaha Non Akademik (BUNA) UB. Periode survei dilakukan dari bulan September 2021 sampai dengan bulan April 2021.

Populasi dan Sampel Penelitian.

Populasi ialah domain generalisasi, yang dipilih oleh penyelidik untuk dikaji dan kemudian dibuat kesimpulan Sugiyono (2014). Dalam penelitian ini populasi yang dipilih adalah karyawan Badan Usaha Non Akademik Universitas Brawijaya. Metode purposive sampling dilakukan dengan teknik pemilihan secara tidak acak sesuai dengan standar yang telah disetujui oleh peneliti.

Definisi Operasional

Religiusitas (X)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah tingkat religiusitas. Religiusitas ialah seseorang yang berperilaku berdasarkan nilai-nilai dalam agamanya atau dengan kata lain tingkat religiusitasnya tinggi tidak akan menyetujui perilaku yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsipnya. Adapun indikator religiusitas ini antara lain terdiri atas penilaian keyakinan, peribadatan, penghayatan, pengetahuan agama dan pengamalan (Puni, A., Agyemang, C. B., & Asamoah, 2016).

Likuiditas Perusahaan (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi. Adapun indikator kinerja pegawai, antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

Whistleblowing (Z)

Variabel mediasi yang digunakan adalah *whistleblowing*. *Whistleblowing* biasanya digambarkan sebagai melaporkan kesalahan kepada individu atau organisasi yang diyakini memiliki kekuatan untuk menghentikannya. Dimana indikator *whistleblowing* yang diteliti dipengaruhi oleh religiusitas pegawai.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dari kuisisioner. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner Metode pengumpulan data diperoleh dari kuesioner (angket) dengan skala likert. kuesioner yang digunakan bersifat tertutup artinya responden diharapkan menjawab semua pertanyaan yang ada dan tidak diberi kesempatan untuk menjawab di luar jawaban yang disediakan

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam tinjauan ini adalah metode analisis jalur dengan memanfaatkan software SPSS 25.0

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam survei ini adalah karyawan Badan Usaha Non Akademik Universitas Brawijaya. Dalam penelitian ini, pemilihan sampel ditentukan dengan menggunakan metode sampling bertarget. Kriteria untuk memenuhi kriteria survei ini ada pada tabel di bawah ini:

Kriteria Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1	Minimal telah bekerja di BUNA baik bagian keuangan, SDM dan Operasional selama lebih dari 2 tahun, agar data yang didapatkan benar-benar relevan karena pengalaman bekerja yang cukup lama.	220
2	Merupakan tenaga kontrak, atau tenaga tetap non-PNS Universitas Brawijaya.	140
	Total responden yang memenuhi kriteria	80

Setelah memenuhi kriteria tersebut, peneliti memperoleh sampel 80 perusahaan dari 220 pegawai yang ada di BUNA. jumlah kuesioner yang disebar oleh peneliti adalah sejumlah 80 responden, tetapi kuesioner yang terisi (Kembali) adalah sejumlah 60 kuesioner atau 75% dari keseluruhan.

Pembahasan

Statistik Deskriptif

Tabel. 4.4 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Religiusitas	60	1	5	4,4667	0,79119
Kinerja Karyawan	60	2	5	4,0333	0,73569
<i>Whistleblowing</i>	60	1	5	3,4000	0,92425

(Sumber: Data diolah)

Berdasarkan hasil uji pada **tabel 4.4** di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel religiusitas dengan sampel sejumlah 60, memiliki nilai minimum sejumlah 1, nilai maksimum sebesar 5, *Mean* atau rata-rata sebesar 4,4667 dan standar deviasi sebesar

0,79119. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum sejumlah 2, nilai maksimum sebesar 5, *Mean* atau rata-rata sebesar 4,0333 dan standar devisi sebesar 0,73569. Variabel *whistleblowing* memiliki nilai minimum sejumlah 1, nilai maksimum sebesar 5, *Mean* atau rata-rata sebesar 3,4000 dan standar devisi sebesar 0,92425.

Uji Validitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket.	Pernyataan	r Hitung	
Variabel Religiusitas (X)				Variabel Kinerja Karyawan (Y)				Variabel <i>Whistleblowing</i> (Z)		
Rel_1	0,745	0,254	Valid	Kin_1	0,797	0,254	Valid	W_1	0,56	
Rel_2	0,641	0,254	Valid	Kin_2	0,8	0,254	Valid	W_2	0,80	
Rel_3	0,565	0,254	Valid	Kin_3	0,697	0,254	Valid	W_3	0,84	
Rel_4	0,598	0,254	Valid	Kin_4	0,656	0,254	Valid	W_4	0,88	
Rel_5	0,622	0,254	Valid	Kin_5	0,786	0,254	Valid	W_5	0,7	
Rel_6	0,795	0,254	Valid	Kin_6	0,345	0,254	Valid			
Rel_7	0,765	0,254	Valid	Kin_7	0,575	0,254	Valid			
Rel_8	0,82	0,254	Valid							
Rel_9	0,668	0,254	Valid							

Jumlah sampel yang digunakan dari Tabel 4.5 adalah 60, sedangkan nilai r tabel dengan jumlah sampel tersebut didapatkan dengan melihat tabel *r product moment* dengan signifikansi 0,05 ialah 0,245. Sehingga keseluruhan nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$), maka semua *item* pada kuesioner bersifat sah atau valid dan dapat dilanjutkan.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach Alpha	Keterangan
Religiusitas (X)	9	0,862	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	7	0,774	Reliabel
<i>Whistleblowing</i> (Z)	5	0,849	Reliabel

(Sumber: Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan keseluruhan nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel berdasarkan hasil *running* pada aplikasi SPSS menunjukkan >0,6, maka dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini bersifat reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.60267647
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.056
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.631
Asymp. Sig. (2-tailed)		.821

A. Test distribution is Normal

Jumlah sampel yang digunakan dari Tabel 4.4 adalah dari 60 responden dan dapat dijelaskan bahwa Kolmogorov-Smirnov terstandarisasi. Uji residual Smirnov menunjukkan hasil Asymp. Sig 0,821 > 0,05. Artinya data sampel dalam penelitian yang dilakukan ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bermaksud agar menguji apakah contoh regresi telah mendeteksi adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Jika contoh regresi mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, hal ini bisa ditentukan dengan membandingkan nilai faktor varians (VIF) masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.8
 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

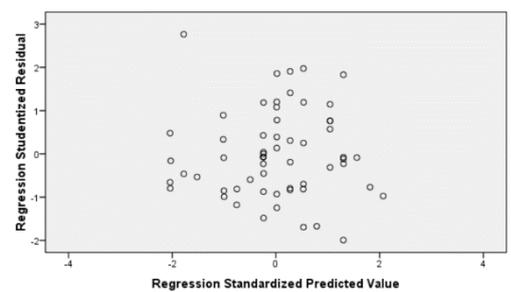
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.075	3.836		2.105	.040		
	Religiusitas	.495	.099	.547	4.981	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini menghasilkan nilai *tolerance* sebesar: 1,000 yang artinya nilai tersebut > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,000 yang artinya nilai tersebut <10 sehingga pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013) tujuan dari uji varians tidak seragam adalah untuk menguji apakah model regresi memiliki ketidaksamaan antara varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan rank spearman.



Dependent Variable: Abs_Res

Gambar 4.7 Hasil Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Correlations	
			Kinerja_Karyawan	abs
Spearman's rho	Kinerja_Karyawan	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1.000 . 60	
	abs	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	.012 .929	

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,929 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga, nilai pada variabel tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas. Sedangkan pada scatterplot menunjukkan tidak menunjukkan pola tertentu, menyebar atau menyempit, sehingga variabel tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Jalur

1. Uji Pengaruh Individual Model I

Tabel 4.10
 Uji Pengaruh Individual Model I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	12.200	4.698		2.597	.012
Religiusitas	.100	.122	.107	.821	.415
R Square (R ²) = .011					

a. Dependent Variable: *Whistleblowing*

Persamaan Model I:

- $e_1 = \sqrt{(1 - R^2)}$
- $Whistleblowing = \beta_1 \cdot Religiusitas + e_1$

Hasil Perhitungan:

- $e_1 = \sqrt{(1 - 0.011)}$
 $e_1 = \sqrt{0.989}$
 $e_1 = 0.99$
- $Whistleblowing = 0.107 \text{ Religiusitas} + 0.99$

Hasil diatas menyatakan R Square (R²) sebesar 0.011 yang berarti bahwa pengaruh religiusitas terhadap niat *whistleblowing* sebesar 11 % sedangkan sisanya 89% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

2. Uji Pengaruh Individual Model II

Tabel 4.11
 Uji Pengaruh Individual Model II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5.084	3.900		1.304	.198
Religiusitas	.471	.096	.520	4.892	.000
<i>Whistleblowing</i>	.245	.103	.253	2.377	.021
R Square (R ²) = .363					

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Persamaan Model II:

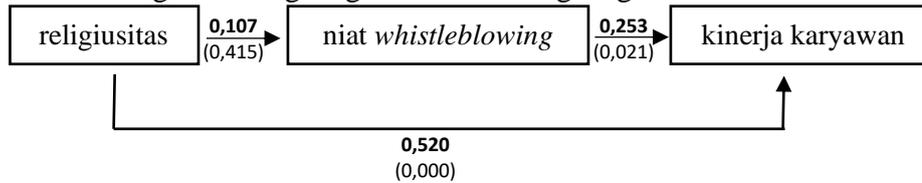
- $e_2 = \sqrt{(1 - R^2)}$
- $Kinerja \text{ Karyawan} = \beta_1 \text{ Religiusitas} + \beta_2 \text{ } whistleblowing + e_2$

Hasil Perhitungan:

- $e_2 = \sqrt{(1 - 0.363)}$
 $e_2 = \sqrt{0.637}$
 $e_2 = 0.798$
- $Kinerja \text{ Karyawan} = 0.520 \text{ Religiusitas} + 0.253 \text{ } whistleblowing + 0.798$

R Square (R²) sebesar 0,363 yang berarti bahwa pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui niat *whistleblowing* sebesar 36,3% sedangkan sisanya 63,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini. Berdasarkan gambar di atas menunjukkan pengaruh langsung variabel religiusitas (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui niat *whistleblowing* (Z) sebesar 0,520

3. Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung



Gambar 4.9 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) antara X, Z dan Y

Berdasarkan uji analisis jalur, hasil pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0.52 atau sebesar 52% dan tidak langsung dari religiusitas (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *whistleblowing* (Z) sebesar $0.107 \times 0.253 = 0.027$ atau sebesar 2,7 persen. Sehingga diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung.

Uji Hipotesis

1. Pemeriksaan hipotesis religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan/ pegawai di BUNA Universitas Brawijaya

Tabel 4.12 Hasil Uji t Religiusitas terhadap kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.075	3.836		2.105	.040
	Religiusitas	.495	.099	.547	4.981	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Religiusitas dengan nilai sig. Jika = $0,000 < 0,05$ maka konklusinya H1 diambil. Oleh karena itu, religiusitas memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Karena setiap agama pasti akan mengajarkan kebaikan kepada penganutnya sehingga agama memiliki peran dalam segala aktivitasnya. Selain itu hipotesis ini mendukung teori *Prosocial organizational behavior* yang menyatakan bahwa jika memiliki sikap atau perilaku yang baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan dalam organisasi. Hasil ini sama dengan pengujian yang dilakukan oleh Alfisyah, K.D. and Anwar (2018).

2. Pengujian hipotesis religiusitas terhadap niat karyawan bunas dalam melakukan tindakan *whistleblowing*

Tabel 4.10 Hasil Uji t Religiusitas terhadap niat *whistleblowing*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.200	4.698		2.597	.012
	Religiusitas	.100	.122	.107	.821	.415

a. Dependent Variable: *Whistleblowing*

Religiusitas dengan nilai sig. Jika = $0,415 > 0,05$ maka konklusinya H2 ditolak. Oleh karena itu, religiusitas memiliki pengaruh terhadap terhadap niat *whistleblowing*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua orang yang memiliki sifat religiusitas yang tinggi dapat menjamin seseorang untuk melaporkan suatu tindakan yang menyimpang (kecurangan). Hasil ini sama dengan pengujian yang dilakukan oleh Rahayu (2018).

3. Pengujian hipotesis Niat *whistleblowing* terhadap kinerja karyawan/pegawai di BUNA

Tabel 4.11 Niat *whistleblowing* terhadap kinerja karyawan
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.269	2.002		11.125	.000
Whistleblowing	.299	.121	.308	2.470	.016

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Niat *whistleblowing* dengan nilai sig. Jika = 0,016 < 0,05 maka konklusinya H3 diterima. Oleh karena itu, niat *whistleblowing* memiliki pengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan sejalan dengan teori TPB yang menjelaskan bahwa perilaku yang dilakukan oleh individu muncul karena-keinginan atau intens untuk berperilaku. pegawai yang memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing*, mereka yakin dapat meningkatkan kinerja dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Selain itu, terdapat teori *Prosocial organizational behavior* yang mendukung jika memiliki sikap atau perilaku yang baik agar karyawan memiliki tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan maka akan berdampak kesejahteraan karyawan dan juga organisasi itu sendiri. Hasil ini sama dengan pengujian yang dilakukan oleh Widyadhana, I, R. dan Puspita, (2020).

4. Pengujian hipotesis niat *whistleblowing* memediasi pengaruh antara religiusitas terhadap kinerja karyawan/pegawai di BUNA.

Berdasarkan perhitungan uji sobel, dapat diketahui bahwa tidak ada pengaruh mediasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung = 0,77 lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,672. Hal ini menolak H4 yang menyatakan bahwa terdapat niat *whistleblowing* dalam memediasi pengaruh antara religiusitas terhadap kinerja karyawan/pegawai di BUNA. Hal ini dikarenakan adanya permasalahan dalam sistem birokrasi mengenai pelaporan kecurangan. dalam menyampaikan atau melaporkan kecurangan di BUNA Universitas Brawijaya.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis tingkat religiusitas mempengaruhi niat karyawan/pegawai dalam melakukan *whistleblowing*. Mempertimbangkan efek samping dari diskusi dan percakapan yang dijelaskan pada Bagian 4, kesimpulan dari penelitian ini adalah religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Religiusitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Niat melakukan *whistleblowing* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Niat *whistleblowing* tidak dapat memediasi pengaruh antara religiusitas terhadap kinerja karyawan/pegawai di BUNA. Hal ini dikarenakan adanya permasalahan dalam sistem birokrasi mengenai pelaporan kecurangan. dalam menyampaikan atau melaporkan kecurangan di BUNA Universitas Brawijaya.

Batasan Penelitian

Tinjauan ini telah dicoba dan dilakukan dengan praktik logis, namun pada saat yang sama memiliki hambatan yang menyertainya:

1. Pengembalian kuesioner penelitian yang tidak 100% yaitu hanya 75% dari yang disebarkan dan penelitian hanya berfokus pada BUNA saja sehingga cakupan masih kurang luas.
2. Variabel penelitian yang diambil harusnya bisa lebih bervariasi, bukan hanya religiusitas, *whistleblowing*, dan kinerja karyawan.

Saran

Ide-ide yang dapat diberikan kepada analis tambahan:

1. Kedepannya peneliti selanjutnya mampu meningkatkan jumlah responden dalam penelitian;
2. Fokus penelitian yang lebih luas, akan memberikan hasil yang lebih baik dan menurunkan resiko bias terhadap hasil penelitian;
3. Dapat menambahkan variasi berupa variabel lainnya selain religiusitas dan kinerja karyawan. Penambahan variasi pada variabel bisa dilakukan penelitian selanjutnya, antara lain seperti: motivasi, komitmen organisasi, persepsi karyawan, dan perilaku etis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). *The Theory Of Planned Behavior. Organizational Behavior And Human Decision Processes*. 50, 179–211.
- Alfisyah, K.D. and Anwar, M. K. (2018). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(6), 99–107.
- Brief, A. P. dan S. J. M. (1986). “Prosocial Organizational Behaviors”. *The Academy of Management Review*., 11(4), 710-725.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Nafisah, R. Purnamasari, P., dan Maemunah, M. (2018). “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tingkat Religiusitas terhadap Keinginan untuk melakukan Whistleblowing (Studi pada Empat Badan Usaha Milik Negara Sektor Transportasi dan Pergudangan di Kota Bandung)”. *Prosiding Akuntansi*, 4(2), 854–860.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). “Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing”. *Journal of Business Ethics*, 1(4), 1–16.
- Othman, R., & Hariri, H. (2012). “Conceptualizing Religiosity Influence on Whistle-Blowing Intentions”. *British Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 6(October), 62–92.
- Pamungkas, I, D. (2014). “Pengaruh Religiusitas dan Rasionalisasi dalam Mencegah dan Mendeteksi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi”. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*., 1(1), 1–12.
- Puni, A., Agyemang, C. B., & Asamoah, E. S. (2016). “Religiosity, Job Status and WhistleBlowing: Evidence from Micro-Finance Companies”. *International Journal of Business and Social Research*, 6(2), 38–47.
- Rahayu, I. M. (2018). “Pengaruh sikap dan persepsi kontrol perilaku terhadap niat whistleblowing internal-eksternal dengan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel pemoderasi”. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 17(2), 209–219.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(1), 93–112.
- Tunggal, A. W. (2016). *Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan*. Harvaindo.
- Widyadhana, I, R. dan Puspita, A. F. (2020). “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai melalui Niat Whistleblowing (Studi pada Pegawai Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan)”. *Jurnal Akuntansi FEB UB*, 1–26.

*) **Istiqomah Nur Frida** adalah Alumni Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.

***) **M. Cholid Mawardi** adalah Dosen Tetap Universitas Islam Malang.

***) **Hariri** adalah Dosen Tetap Universitas Islam Malang.