

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN
TERHADAP INTENSITAS WHISTLEBLOWING
DENGAN MORALITAS INDIVIDU SEBAGAI
VARIABEL MODERASI
(Studi Pada OPD di Kota Medan)**

TUGAS AKHIR

Diajukan untuk Memenuhi Sebagaian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak)



Oleh

Nama : RAFICHA HAMDINI

NPM : 2105170146

Program Studi : AKUNTANSI

Konsentrasi : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20236



PENYEBAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Menyatakan bahwa mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah mengikuti ujian tugas akhir pada hari Sabtu tanggal 20 Juli 2023, pukul 08.00, di gedung gedung sate Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, dan dinyatakan lulus.

MEMUTUSKAN

Nama Lengkap : **DAFICHA HAMBINI**
 NPM : **2105170166**
 Program Studi : **AKUNTANSI**
 Konsentrasi : **AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK**
 Judul Tugas Akhir : **PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP INTENSITAS WHISTLEBLOWING DENGAN MORALITAS INDIVIDU SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi pada OPD di Kota Medan)**

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara



Tim Penguji
 Penguji I
 Penguji II

A UBAR HARAHAP, S.E., M.Si., Ak., CA., CPA.

LUFRIANSYAH, S.E., M.Ak.

Pembimbing

UMSU
Dr. EKA NURMALASARI, S.E., M.Si., Ak., CA.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

[Signature]



[Signature]

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Lengkap : RAFICHA HAMDINI
N.P.M : 2105170146
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK
Judul Tugas Akhir : PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN
TERHADAP INTENSITAS *WHISTLEBLOWING* DENGAN
MORALITAS INDIVIDU SEBAGAI VARIABEL
MODERASI (STUDI PADA OPD DI KOTA MEDAN)

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan Tugas Akhir .

Medan, 23 Juli 2025

Pembimbing Skripsi

(Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak., CA)

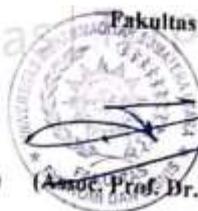
Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(Assoc. Prof. Dr. Hj. ZULFA HANUM, SE, M.Si)

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, SE, MM, M.Si, CMA)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PESAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/10/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20228 Telp. (061) 8622400 - 66224507 Fax. (061) 8625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

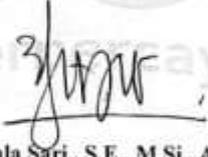
Nama Mahasiswa : Raficha Hamdini
Program Studi : Akuntansi
NPM : 2105170146
Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik
Nama Dosen Pembimbing : Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si, Ak., CA
Judul Penelitian : "Pengaruh sistem pengendalian intern terhadap intensitas *Whistleblowing* dengan moralitas individu sebagai variabel moderasi (studi pada OPD di kota medan)"

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	-		
Bab II	-		
Bab III	-		
Bab IV			
Bab V	Saran diperbaiki lagi, keabsahan dan kepastian	15/7/25	✓
Daftar Pustaka	sitas & minimal	15/7/25	✓
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace lanjut sidang	15/7/25	✓

Diketahui Oleh:
Ketua Program Studi Akuntansi

Medan, 15 Juli 2025
Disetujui Oleh:
Pembimbing Skripsi

Assoc. Prof. Dr.  Julia Hanum, S.E., M.Si


Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si, Ak., CA



PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : **RAFICHA HAMDINI**
NPM : **2105170146**
Program Studi : **AKUNTANSI**
Konsentrasi : **AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP INTENSITAS *WHISTLEBLOWING* DENGAN MORALITAS INDIVIDU SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA OPD DI KOTA MEDAN)**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil **Plagiat** atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



RAFICHA HAMDINI

ABSTRAK

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP INTENSITAS WHISTLEBLOWING DENGAN MORALITAS INDIVIDU SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada OPD di Kota Medan)

RAFICHA HAMDINI
2105170146

**Prodi Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Whistleblowing Dengan Moralitas Individu Sebagai Variabel Moderasi dengan pendekatan penelitian assosiatif, dan teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus sampling yaitu sebanyak 46 responden, dengan distribusi kuesioner yang kembali dan dapat diuji sebanyak 34 kuesioner dan menggunakan teknik analisis jalur menggunakan aplikasi SEM PLS versi 4.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan kesimpulan bahwa Sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap Whistleblowing, dengan arah positif dan signifikan, dengan demikian maka semakin baik Sistem pengendalian intern maka akan meningkatkan Whistleblowing pada pegawai di OPD di Kota Medan dan Moralitas Individu memoderasi pengaruh Sistem pengendalian intern terhadap Whistleblowing, artinya semakin baik Sistem pengendalian intern dan ditambah dengan Moralitas Individu maka akan meningkatkan Whistleblowing pada pegawai di OPD di Kota Medan

Kata Kunci : Sistem pengendalian intern pemerintah, Whistleblowing system, dan Moralitas Individu

ABSTRACT

THE EFFECT OF THE INTERNAL CONTROL SYSTEM ON WHISTLEBLOWING INTENSITY WITH INDIVIDUAL MORALITY AS A MODERATING VARIABLE

(Study at Regional Apparatus Organizations (OPD) in Medan City)

RAFICHA HAMDINI

2105170146

*Accounting Study Program
Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra*

This study was conducted to examine and analyze the effect of the internal control system on whistleblowing with individual morality as a moderating variable. The study used an associative research approach and questionnaires as the data collection technique. The sampling technique used census sampling, with 46 respondents, with 34 returned and testable questionnaires, and path analysis using SEM PLS version 4.

Based on the results, it was concluded that the internal control system has a positive and significant effect on whistleblowing. Therefore, a better internal control system will increase the likelihood of whistleblowing. Whistleblowing among employees in regional government agencies (OPD) in Medan City and individual morality moderate the effect of the internal control system on whistleblowing. This means that a better internal control system combined with individual morality will increase whistleblowing among employees in OPD in Medan City.

Keywords: Government internal control system, whistleblowing system, and individual morality

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat, ridha, dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) Program Studi Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dan tidak lupa shalawat kepada Rasulullah SAW, beserta keluarga dan para sahabat.

Tugas akhir ini belum sempurna, akan tetapi peneliti telah melakukan yang terbaik dalam menyusun tugas akhir ini. Dengan kerendahan hati peneliti mengharapkan kritik dan saran atas ketidaksempurnaan tugas akhir ini. Selama melaksanakan penelitian dan menyelesaikan tugas akhir ini, tak lepas peneliti banyak menerima bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Oleh karena itu, sudah selayaknya dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT, Ayahanda tercinta dan Ibunda yang telah memberikan segala kasih sayang, do'a, motivasi serta material dalam menjalani aktivitas kepada peneliti sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan.

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr.H.Januri, S.E.,M.M.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnsi Universitas Muhammadiyah SumateraUtara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Riva Ubar, S.E., M.Si., Ak., CA., CPA selaku Sekretaris Prodi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Ibu Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan memberikan saran serta masukan sehingga tugas akhir ini dapat peneliti selesaikan.
8. Bapak dan Ibu dosen beserta Staff biro yang telah mendidik dan mengarahkan peneliti dalam proses perkuliahan.
9. Yulham Safitri Ayahanda serta superhero penulis , Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis , beliau memang tidak pernah merasakan pendidikan dibangku perkuliahan, Namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi,memberi dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
10. Pintu surgaku, Ibunda Sri Barmayanti yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi serta doa hingga penulis mampu menyelesaikan studinya hingga sarjana.
11. Kepada keluarga besar ayah saya mami,kak mayang,bunda lisma,om muslim,tante rit,om nda,dan sepupu saya terimakasih atas doa dan waktu yang telah diluangkan untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas

akhir dengan tepat waktu. Terutama Mami Syahri Ramadhani yang telah banyak memberi support secara fisik,waktu dan berkontribusi di masa masa penulis menulis tugas akhir sehingga penulis bisa menyelesaikan studinya hingga sajarna

12. M.Rizky Aditya Hamdani yang telah mendukung dan mendoakan penulis serta mensupport penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir. Terimakasih telah menjadi adik yang baik dan selalu menemanin penulis hingga selesai.
13. Bunda Via dan Om iqbal serta abang Rafan yang telah mensupport penulis selama masa masa tugas akhir dan memberikan dukungan penulis ucapkan terimakasih banyak atas dukungan secara moril maupun materil sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini.
14. Kepada Al Hilal Hamdi terimakasih atas dukungan dan support dari awal penulis belajar di kampus tercinta sampai hari ini penulis telah menyelesaikan tugas akhirnya. Terimakasih telah menjadi bagian dari Perjalanan hidup dan berkontribusi banyak dalam penulisan tugas akhir ini,baik tenaga maupun waktu kepada Penulis. Dan penulis ucapkan terimakasih telah menghibur serta mendengarkan keluh kesah dan memberikan semangat serta memberikan dukungan agar penulis tidak pantang menyerah.
15. Pretty ,Ahya teman sedari bangku SMK terimakasih telah memberi semangat dan support kepada penulis serta banyak membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Dan tak lupa terimakasih juga atas canda dan tawa yang membuat penulis merasa yakin bahwa studi dan tugas akhir ini

bakalan selesai.

16. Ristia Desdiana yang Tak kalah penting dalam pertemanan saya terimakasih sudah menjadi bagian dari perjalanan masa masa studi saya dari bangku SMP sampai detik ini terimakasih telah menemani saya dan tetap menjadi sahabat saya bahkan lebih dari sahabat, tetap selalu support dan dukung penulis hingga penulis yakin bisa menyelesaikan tugas akhir hingga sarjana.
17. Terimakasih buat teman seperjuangan semasa kuliah yaitu Stargirl yang telah memberikan pengalaman berharga selama perkuliahan dan memberikan support dalam membantu menyelesaikan tugas akhir ini. Dan juga Membantu dalam mengurus berkas atau apapun tentang perkuliahan hingga penulis telah menyelesaikan tugas akhir.
18. Tak lupa berterimakasih kepada diri sendiri yang kuat,semangat,serta tidak menyerah menghadapi bangku perkuliahan sampai menulis tugas akhir tetap yakin bahwa akan selesai dan sarjana, Terimakasih banyak diri ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta membalas kebaikan kepada mereka. Akhir kata, peneliti mengharapkan semoga penulisan tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkannya khususnya bagi peneliti sendiri. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan,29 Juli 2025
Peneliti

RAFICHA HAMDINI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Rumusan Masalah	4
1.4. Tujuan Penelitian	5
1.5. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1. Uraian Teoritis	6
2.1.1. Intensitas Whistleblowing	6
2.1.1.1. Pengertian Intensitas Whistleblowing.....	6
2.1.1.2. Elemen Intensitas Whistleblowing.....	7
2.1.1.3. Indikator Intensitas Whistleblowing	7
2.1.2. Sistem Pengendalian Internal.....	8
2.1.2.1. Pengertian Pengendalian Internal.....	8
2.1.2.2. Tujuan Pengendalian Internal	9
2.1.2.3 Indikator Pengendalian Internal	10
2.1.3. Moralitas Individu	11
2.1.3.1. Pengertian Moralitas Individu.....	11
2.1.3.2. Tujuan Moralitas Individu	12
2.1.3.3. Indikator Moralitas Individu	13
2.2. Kerangka Konseptual	13
2.3. Hipotesis.....	14
BAB III METODE PENELITIAN	15

3.1. Pendekatan Penelitian	15
3.2. Definisi Operasional	16
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	17
3.3.1. Tempat Penelitian.....	18
3.3.2. Waktu Penelitian	18
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian	19
3.4.1. Populasi Penelitian	19
3.4.2. Sampel Penelitian.....	19
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	20
3.6. Teknik Analisis Data.....	21
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Deskripsi Data	39
4.2 Pembahasan.....	60
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	68
5.3 Keterbatasan Penelitian	69
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel	16
Tabel 3.2 Jadwal Rencana Penelitian.....	17
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert.....	19
Tabel 3.4 Skor Pendapat Responden	26
Tabel 3.5 Uji Validitas	27
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas	28
Tabel 4.1 Data Distribusi Sampel Penelitian	40
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	42
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Bidang Pendidikan	42
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Pemerintahan	43
Tabel 4.7 Skala Interval	44
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel (Y).....	44
Tabel 4.9 Skor Angket Untuk Variabel (X1).....	47
Tabel 4.10 Skor Angket Untuk Variabel (Z)	52
Tabel 4.11 <i>Cross Loading</i>	56
Tabel 4.12 AVE	58
Tabel 4.13 <i>Composite Reliability</i>	59
Tabel 4.14 <i>Cronbachs Alpha</i>	59
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi	61
Tabel 4.16 F Square	61
Tabel 4.17 Hipotesis Pengaruh Langsung	62
Tabel 4.18 Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	41
Gambar 3.1	Model Struktural PLS	41
Gambar 4.1	Diagram Deskriptif Variabel Y	46
Gambar 4.2	Diagram Deskriptif Variabel X	49
Gambar 4.4	Diagram Deskriptif Variabel Z.....	54
Gambar 4.5	Persamaan Struktural.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintahan merupakan sebuah instansi yang berada dibawah kordinasi pemerintah untuk melakukan aktivitas pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat, setiap instansi dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan masyarakat. Peran pegawai sangat penting dalam hal pencapaian tujuan tersebut, sehingga pegawai harus memiliki sikap yang dapat mendukung tercapainya tujuan tersebut. Dalam rangka melakukan pengawasan internal perusahaan, dikenal sebuah istilah yang disebut Whistleblowing. Sistem ini disusun sebagai salah satu upaya untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran dan kejahatan di internal perusahaan. Sistem ini disediakan agar para karyawan atau orang diluar perusahaan dapat melaporkan tindakan kecurangan atau kejahatan yang dilakukan pegawai-pegawai dengan menyediakan layanan informasi yang bersifat tertutup (Semendawai, dkk. 2011: 69).

Intensitas Whistleblowing adalah suatu sistem pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan (Semendawai dkk. 2011:70). Intensitas whsitleblowing merupakan seberapa sering pegawai yang menemukan kesalahan dari pegawai lain untuk melaporkannya kepada pihak yang berkepentingan seperti atasan dan sebagainya, dengan adanya whistleblowing diharapkan instansi menjadi lebih baik dikarenakan para pegawai tentunya akan lebih berhati-hati dalam bertindak dan tidak berani melakukan

kesalahan dan kecurangan.

Adapun beberapa manfaat dari penyelenggaraan whistleblowing yang baik, antara lain: Tersedianya cara penyampaian informasi penting dan kritis bagi perusahaan kepada pihak yang harus segera menanganinya secara aman, Timbulnya keengganan untuk melakukan kecurangan, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya kecurangan, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif, Tersedianya mekanisme deteksi dini atas kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu pelanggaran. Tersedianya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik. Mengurangi risiko yang dihadapi perusahaan, akibat dari pelanggaran baik dari segi keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja, dan reputasi. Mengurangi biaya dalam menangani akibat dari terjadinya pelanggaran. Meningkatnya reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan (stakeholders), regulator, dan masyarakat umum dan, Memberikan masukan kepada perusahaan untuk melihat lebih jauh area kritis dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.

Adapun indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini, indikator tersebut diambil dari penelitian Hakima (2017) yaitu 1. Minat melakukan tindakan whistleblowing. 2. Keinginan untuk mencoba melakukan tindakan whistleblowing. 3. Rencana melakukan tindakan whistleblowing. 4. Usaha keras untuk melakukan internal whistleblowing. 5. Usaha keras untuk melakukan eksternal whistleblowing.

Penelitian ini dilakukan pada Pemerintah Kota Medan dengan mengambil

objek pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota Medan, adapun fenomena yang ditemukan pada Pemerintah Kota Medan diuraikan pada tabel berikut yaitu :

Tabel 1.1. Fenomena Whistleblowing System pada Pemko Medan

No	Fenomena	Sumber
1	Dugaan korupsi pengadaan alat kesehatan (Alkes) di Dinas Kesehatan (Dinkes) Medan tahun anggaran 2022 dan 2023, dimana dilakukan oleh 6 (enam) orang tersangka terkait pengadaan alokasi dana khusus (DAK)-pengadaan alkes tahun anggaran 2022 dan 2023	https://www.detik.com/sumut/hukum-dan-kriminal/d-7467717/kejari-panggil-6-orang-usut-dugaan-korupsi-di-dinkes-medan
2	DPRD Medan Desak Pemko Usut Dugaan Pungli Pemilihan Kepling di Medan Denai, Anggota Komisi I DPRD Kota Medan, Robi Barus, mendesak Pemerintah Kota (Pemko) Medan untuk mengusut dugaan pungutan liar (pungli) senilai Rp15 juta yang dilakukan oleh pihak Kecamatan Medan Denai terhadap salah satu calon kepala lingkungan (kepling). Robi menilai tindakan pungli tersebut mencoreng semangat Wali Kota Medan, Bobby Nasution, yang konsisten memberantas pungli di jajaran Pemko Medan	https://www.armadaberita.com/dprd-medan/dprd-medan-desak-pemko-usut-dugaan-pungli-pemilihan-kepling-di-medan-denai/
3	Kadishub yang dinonaktifkan setelah diperiksa inspektorat, Kepala Dinas Perhubungan (Kadishub) Kota Medan Iswar Lubis dinonaktifkan sementara dari jabatannya. Dia diperiksa inspektorat terkait kebijakan parkir berlangganan yang ditetapkan di Kota Medan, Sumatera Utara, sejak 1 Juli 2024.	https://www.cnnindonesia.com/nasional/20240913192845-12-1144337/diperiksa-inspektorat-kadishub-medan-dinonaktifkan

Sumber : Berbagai Sumber (2025, diolah)

Salah satu faktor dalam mendukung intensitas whistleblowing yaitu Sistem pengendalian intern, Menurut COSO (*Committee of Sponsoring Organizations*) dari Treadway Commission dalam Azhar Susanto (2014) pengendalian intern adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan karyawan yang dirancang untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui: efisiensi dan efektifitas operasi, penyajian laporan

keuangan uang dapat dipercaya, ketaatan terhadap undang-undang dan aturan yang berlaku.

Tujuan pengendalian Intern yaitu untuk menjamin manajemen perusahaan/ organisasi/ intensitas agar tujuan yang ditetapkan akan dapat dicapai, laporan keuangan yang dihasilkan dapat dipercaya, serta kegiatan yang dilakukan sejalan dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Sistem pengendalian intern menurut COSO *Internal control-integrated framework* ICIF (2016) mengatakan bahwa pengendalian internak dibagi menjadi 5 intergrated components yaitu diantaranya: Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Aktivitas Pemantauan.

Moralitas individu juga merupakan faktor penting dalam upaya intensitas whistleblowing. Moralitas merupakan kumpulan nilai dan norma yang membimbing perilaku seseorang untuk mengatur dirinya sendiri. Semakin tinggi moralitas individu, semakin besar kemungkinannya untuk menghindari terlibat dalam kecurangan (Udayani & Sari, 2017). Rendahnya kualitas moral yang dimiliki oleh seseorang maka berpotensi melakukan tindakan atau perbuatan kecurangan yang akan merugikan serta tidak berani melaporkan aktivitas yang salah dan curang dari pegawai lain.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Intensitas Whistleblowing Dengan Dimoderasi Moralitas Individu pada OPD di Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Adanya temuan korupsi alat kesehatan yang dilakukan oleh oknum dinas kesehatan kota medan yang terus didalami oleh kejar
2. Adanya temuan kasus terkait dugaan pungutan liar pemilihan kepala lingkungan di Medan Denai yang disuarakan oleh anggota DPRD Medan
3. Adanya temuan kasus penonaktifan Kadishub Medan terkait kasus parkir berlangganan yang diperiksa oleh inspektorat.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh sistem pengendalian intern terhadap Intensitas whistleblowing?
2. Apakah moralitas individu memoderasi pengaruh sistem pengendalian intern terhadap Intensitas whistleblowing?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem pengendalian intern daerah terhadap Intensitas whistleblowing
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah moralitas individu memoderasi pengaruh sistem pengendalian intern terhadap Intensitas whistleblowing

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dan kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan yang berkaitan dengan hubungan Sistem pengendalian intern daerah dan Whistleblowing sistem terhadap Intensitas whistleblowing dengan pemoderasi sistem pengendalian internal

2. Manfaat Bagi OPD di Kota Medan

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah daerah untuk meningkatkan kinerja pengelolaan Intensitas whistleblowing daerah.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan penelitian yang akan dilakukan dengan yang sejenis.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1. Intensitas Whistleblowing

2.1.1.1 Pengertian Intensitas Whistleblowing

Intensitas Whistleblowing adalah suatu sistem pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan (Semendawai dkk. 2011:70).

Dalam rangka melakukan pengawasan internal perusahaan, inisiatif ini membuat sebuah Intensitas Whistleblowing. Sistem ini disusun sebagai salah satu upaya untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran dan kejahatan di internal perusahaan. Sistem ini disediakan agar para karyawan atau orang diluar perusahaan dapat melaporkan kejahatan yang dilakukan perusahaan (Semendawai, dkk. 2011).

Whistleblower dapat melaporkan suatu pelanggaran atau tindak pidana tertentu. Hal tersebut diperlukan saluran komunikasi langsung atau khusus kepada pemimpin eksekutif atau dewan komisaris. Misalnya melalui nomor telepon tertentu, hotline khusus, email, atau saluran komunikasi yang lain. Saluran komunikasi itu tentu juga perlu disosialisasikan kepada pekerja sehingga sistem pelaporan dapat diketahui dan berjalan lebih efektif (Semendawai, dkk. 2011).

(Rusnindita, Rosidi, & Baridwan, 2017) whistleblowing didefinisikan

sebagai suatu pengungkapan oleh karyawan mengenai suatu informasi yang diyakini mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan profesional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau membahayakan publik dan keselamatan tempat kerja.

Whistleblowing adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia. Pengungkapan harus dilakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu ataupun didasari kehendak buruk/fitnah. (Susilawati & Atmawinata, 2014).

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Intensitas Whistleblowing adalah suatu sistem pelaporan kecurangan oleh pihak dalam perusahaan maupun pihak luar perusahaan yang merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan yang dilakukan oleh karyawannya sendiri maupun pimpinannya kepada pimpinan organisasi lain maupun lembaga yang berwenang.

2.1.1.2. Elemen-elemen pendukung Intensitas Whistleblowing

Agar sistem whistleblowing berfungsi secara efektif, harus ada elemenelemen berikut (Albrecht,2014:453) : 1. Anonimitas Pegawai harus diyakinkan bahwa mereka dapat melaporkan insiden mencurigakan tanpa takut dikenakan sanksi. 2. Independensi Pegawai merasa lebih nyaman melaporkan

pelanggaran terhadap pihak yang independen yang tidak terkait dengan organisasi atau pihak yang terlibat dengan pelanggaran tersebut. 3. Akses Pegawai harus memiliki beberapa jalur yang berbeda untuk melaporkan adanya pelanggaran, yaitu melalui telepon, surel, online atau surat. 4. Tindak Lanjut Insiden yang dilaporkan melalui sistem whistleblowing harus ditindak lanjuti dan tindakan korektif harus diambil ketika dibutuhkan.”

2.1.1.3. Indikator Intensitas Whistleblowing

Di dalam Pedoman Intensitas Whistleblowing yang diterbitkan KNKG (2008), Intensitas Whistleblowing terdiri dari 3 aspek, yaitu:

1. Aspek Struktural Aspek struktural merupakan aspek yang berisikan elemen- elemen infrastruktur Intensitas Whistleblowing
2. Aspek Operasional Aspek operasional merupakan aspek yang berkaitan dengan mekanisme dan prosedur kerja Intensitas Whistleblowing. Penyalpaian laporan pelanggaran harus dibuat mekanisme yang dapat memudahkan karyawan menyampaikan laporan pelanggaran.
3. Aspek Perawatan Aspek perawatan merupakan aspek yang memastikan bahwa Intensitas Whistleblowing ini dapat berkelanjutan dan meningkat efektivitasnya. Perusahaan harus melakukan pelatihan dan pendidikan kepada seluruh karyawan, termasuk para petugas unit Intensitas Whistleblowing.

Adapun indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini, Hakima (2017) yaitu

1. Minat melakukan tindakan whistleblowing.

2. Keinginan untuk mencoba melakukan tindakan whistleblowing.
3. Rencana melakukan tindakan whistleblowing.
4. Usaha keras untuk melakukan internal whistleblowing.
5. Usaha keras untuk melakukan eksternal whistleblowing.

Indikator yang pertama adalah minat melakukan tindakan whistleblowing untuk mengetahui seberapa besar para pegawai berminat untuk melakukan tindakan whistleblowing yang ada di lingkungan pekerjaannya. Indikator yang kedua keinginan untuk mencoba melakukan tindakan whistleblowing digunakan untuk mengetahui seberapa besar pegawai pajak mempunyai keinginan untuk mencoba melakukan tindakan whistleblowing. Indikator yang ketiga adalah rencana melakukan tindakan whistleblowing digunakan untuk mengetahui seberapa besar pegawai pajak mempunyai rencana atau planning untuk melakukan tindakan whistleblowing. Indikator yang keempat adalah usaha keras untuk melakukan internal whistleblowing digunakan untuk mengetahui seberapa bekerja kerasnya para pegawai pajak dalam melakukan tindakan whistleblowing di bagian internal dan begitupun untuk indikator yang terakhir untuk mengetahui seberapa besar usaha para pegawai pajak untuk melakukan tindakan whistleblowing yang ada di lingkungan luar pekerjaannya atau lingkungan eksternal.

2.1.2 Sistem Pengendalian Internal

2.1.2.1 Pengertian Sistem Pengendalian Internal

Menurut (Romney & Steinbart, 2015) pengendalian internal adalah: Sebuah proses yang diimplementasikan untuk membrikan jaminan yang memenuhi beberapa objektif dari pengendalian internal, diantaranya yaitu menjaga aset, menjaga catatan dalam detail yang cukup untuk pelaporan aset perusahaan yang tepat dan akurat, menyediakan informasi yang akurat dan terpercaya, menyiapkan laporan keuangan dengan kriteria yang ditentukan, mendorong dan meningkatkan efisiensi operasional, mendorong ketaatan dalam hal manajerial, dan memenuhi persyaratan dari regulasi dan peraturan yang ada.

Menurut COSO (*Committee of Sponsoring Organizations*) dari Treadway Commission dalam (Susanto & Meiryani, 2019) pengendalian intern adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan karyawan yang dirancang untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui: efisiensi dan efektifitas operasi, penyajian laporan keuangan yang dapat dipercaya, ketaatan terhadap undang-undang dan aturan yang berlaku.

Adapun menurut (Hery, 2015) Pengertian pengendalian intern menurut Hery adalah: Seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan. Berdasarkan pengertian-pengertian pengendalian internal diatas maka dapat dikatakan bahwa pengendalian internal adalah suatu kebijakan dan prosedur

untuk melindungi aset perusahaan menyediakan informasi yang akurat dan terpercaya mendorong ketaatan dalam hal manajerial.

2.1.2.2 Tujuan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Tujuan pengendalian Intern yaitu untuk menjamin manajemen perusahaan/ organisasi/ intensitas agar tujuan yang ditetapkan akan dapat dicapai, laporan keuangan yang dihasilkan dapat dipercaya, serta kegiatan yang dilakukan sejalan dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Menurut Arens et al yang di terjemahkan oleh Jusuf, A.A (2015) ada 3 tujuan pengendalian internal, antara lain adalah :

1. *Reliability of financial reporting* (kendala laporan keuangan)

Manajemen bertanggung jawab dalam menyiapkan laporan keuangan bagi investor, kreditur, dan pengguna lainnya, Manajemn mempunyai kewajiban hukum dan profesional untuk menjamin bahwa informasi telah disiapkan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.

2. *Efficiency and effectiveness of operation* (efisiensi dan efektifitas operasi)

Pengendalian dalam suatu organisasi dimaksudkan untuk mendorong penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien, untuk mengoptimalkan tujuan organisasi.

3. *Compliance with applicable law and regulation* (kekuatan pada hukum dan peraturan)

Banyak hukum dan peraturan yang harus ditaati oleh perusahaan, beberapa diantaranya tidak berhubungan langsung dengan akuntansi, misalnya undang-undang lingkup hidup, Sedangkan peraturan yang berhubungan langsung dengan akuntansi, misalnya undang-undang perpajakan.

Jadi dapat dikatakan bahwa pengendalian internal yang diterapkan pada perusahaan ini bertujuan supaya manajemen dan pemilik perusahaan dapat mengetahui keefektifan operasional sesuai dengan peraturan yang ada dan dapat memantau kegiatan keuangan dengan benar.

2.1.2.3. Indikator Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Menurut COSO *Internal control-integrated framework* ICIF (2016) mengatakan bahwa pengendalian internal dibagi menjadi 5 integrated components yaitu diantaranya: Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Aktivitas Pemantauan.

Tabel 2.1. Indikator Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Komponen	Prinsip	
Lingkungan Pengendalian	1	Komitmen terhadap integritas dan nilai-nilai etis
	2	Independensi direksi terhadap manajemen dalam menjalankan tugas
	3	Membuat struktur, garis pelaporan, otorisasi dan pertanggungjawaban
	4	Komitmen pada kompetensi
	5	Mengembangkan akuntabilitas
Penilaian Risiko	6	Menetapkan tujuan dengan jelas
	7	Identifikasi dan analisa risiko yang memengaruhi pencapaian tujuan
	8	Menilai potensi risiko <i>fraud</i>
	9	Mengidentifikasi dan menganalisa perubahan yang signifikan
Aktivitas	10	Menetapkan dan mengembangkan aktivitas

Komponen	Prinsip	
Pengendalian		pengendalian
	11	Menetapkan dan mengembangkan aktivitas pengendalian umum atas teknologi
	12	Menetapkan pengendalian melalui kebijakan dan prosedur
Informasi dan komunikasi	13	Memperoleh, menghasilkan dan menggunakan informasi berkualitas dan relevan
	14	Mengkomunikasikan secara internal
	15	Mengkomunikasikan secara eksternal
Aktivitas Pemantauan	16	Melaksanakan evaluasi berkala dan bekesinambungan
	17	Mengevaluasi dan mengkomunikasikan kekurangan

Berdasarkan pengertian yang disebutkan di atas tujuan struktur pengendalian intern tersebut diharapkan agar dapat memberikan keyakinan mengenai suatu keandalan dan keakuratan dari laporan keuangan yang akan disajikan kepada segala pihak, atas terlaksananya kegiatan perusahaan yang lebih efektif dan efisien. Selain itu agar dapat memberikan keyakinan kepada seluruh pihak yang terkait maupun tidak bahwa perusahaan telah melakukan aktivitasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku umum

2.1.3.Moralitas Individu

2.1.3.1.Defenisi Moralitas Individu

Dalam konteks moral, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), moral adalah ajaran terkait baik dan buruknya mengenai akhlak, kewajiban, sikap, dan budi pekerti yang dapat diterima oleh masyarakat umum. Sebagai alat ukur dalam bertindak, berpendapat, dan bersikap, moral menjadi pedoman dalam menilai baik dan buruk.

Moral melibatkan norma-norma yang mengatur tingkah laku manusia di masyarakat, mendorong mereka untuk melakukan perbuatan yang baik dan benar. Moralitas individu, pada dasarnya, mencakup kemampuan penalaran moral seseorang untuk memutuskan masalah pada situasi dilema etika. Ini melibatkan penilaian terhadap nilai-nilai dan norma sosial terkait tindakan yang akan dilakukan, baik itu dianggap etis atau tidak.

Menurut Rahimah, Murni, dan Lysandra (2018), moralitas individu dapat dinilai berdasarkan beberapa kriteria, termasuk kesadaran terhadap tanggungjawab, nilai kejujuran dan etika, ketaatan terhadap aturan, dan sikap terhadap tindakan tidak jujur.

Teori perkembangan moral yang diusulkan oleh Kohlberg (1995) menyatakan bahwa penalaran moral adalah dasar dari perilaku etis. Tahapan perkembangan moral menjadi ukuran tinggi rendahnya moral seseorang, yang dibentuk oleh perkembangan penalaran moralnya. Terdapat tiga langkah dalam perkembangan moral: tahapan pre-conventional, tahapan conventional, dan tahapan post-conventional.

Liyanarachi (2009) menjelaskan bahwa tingkat penalaran moral individu dapat mempengaruhi perilaku etis mereka. Seseorang dengan tingkatan penalaran rendah mungkin berperilaku berbeda dengan mereka yang memiliki tingkatan penalaran tinggi. Semakin tinggi tingkat penalaran moral seseorang, semakin besar kemungkinan mereka melakukan perbuatan yang baik.

Rest (2000) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat moral seseorang, semakin besar kemungkinan mereka melakukan perbuatan yang baik. Pada tahap

pre-conventional, individu mungkin melakukan tindakan karena takut pada hukum atau peraturan, serta mempertimbangkan kepentingan pribadi sebagai hal utama. Pada tahap conventional, tindakan individu didasarkan pada persetujuan keluarga, teman-teman, dan norma-norma masyarakat. Pada tahap post-conventional, individu mempertimbangkan kepentingan orang lain dan tindakan mereka didasarkan pada hukum universal.

2.1.3.2. Tujuan Moralitas individu

Menurut (Umam, 2010) ada beberapa tujuan dari moralitas individu meliputi:

1. Memberikan landasan bagi tindakan seseorang, nilai moral memberikan panduan bagi seseorang untuk menentukan apa yang benar atau salah, baik atau buruk, dalam tindakan mereka.
2. Menjaga keharmonisan sosial, nilai moral membantu memelihara keharmonisan dalam masyarakat dengan mengajarkan prinsip-prinsip toleransi, keadilan, dan kejujuran.
3. Menjadi pedoman dalam membuat Keputusan, nilai moral membantu seseorang dalam membuat keputusan yang tepat dan bertanggung jawab dengan mempertimbangkan konsekuensi dari tindakan yang akan diambil.
4. Mendorong perkembangan pribadi, nilai moral dapat membantu seseorang dalam mengembangkan kepribadian yang baik dan terpuji, seperti rasa tanggung jawab, empati, dan keberanian.
5. Menjadi dasar bagi hukum dan peraturan, nilai moral seringkali dijadikan dasar dalam pembuatan hukum dan peraturan dalam masyarakat, sehingga dapat membantu menjaga keadilan dan keteraturan dalam masyarakat.

2.1.3.3. Indikator Moralitas Individu

Semakin tinggi level penalaran moral individu maka, akan semakin cenderung tidak berbuat kecurangan akuntansi. Menurut Rahimah (2018), indikator moralitas individu diantaranya sebagai berikut:

1. Kesadaran seorang pegawai terhadap tanggung jawab suatu entitas
Bagaimana seorang pekerja memahami akan tanggung jawab yang diemban pada suatu entitas atau organisasi.
2. Nilai kejujuran dan etika dalam bekerja, individu harus mengedepankan nilai kejujuran dan etika
3. Menaati setiap aturan yang berlaku di dalam entitas Seorang pekerja harus menaati semua aturan yang ada pada suatu entitas atau organisasi.
4. Sikap individu dalam melakukan tindakan tidak jujur bagaimana sikap seorang pekerja ketika melakukan tindakan tidak jujur saat bekerja

2.2. Kerangka Konseptual

Menurut Notoatmodjo (2018), kerangka konseptual adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian. Sebuah kerangka konsep haruslah dapat memperlihatkan hubungan antara variable-variabel yang akan diteliti.

1. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Intensitas Whistleblowing

Pengendalian internal adalah Sebuah proses yang diimplementasikan untuk membrikan jaminan yang memenuhi beberapa objektif dari pengendalian internal,

diantaranya yaitu menjaga aset, menjaga catatan dalam detail yang cukup untuk pelaporan aset perusahaan yang tepat dan akurat, menyediakan informasi yang akurat dan terpercaya, menyiapkan laporan keuangan dengan kriteria yang ditentukan, mendorong dan meningkatkan efisiensi operasional, mendorong ketaatan dalam hal manajerial, dan memenuhi persyaratan dari regulasi dan peraturan yang ada.

Dalam kaitannya dengan intensitas whistleblowing, maka ketika sistem pengendalian yang dibangun oleh sebuah instansi pemerintahan telah memiliki dan memenuhi unsur-unsur yang efektif dan efisien maka akan mampu untuk mencegah kecurangan yang akan terjadi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Merawati & Mahaputra, 2021) (Utami & Sarwono, 2019), (Islamiyah et al., 2020), (Azizah & Erinoss, 2022) dan (Noya et al., 2023) menyatakan bahwa Semakin baik sistem pengendalian yang ada pada instansi, maka intensitas whistleblowing yang dilakukan akan menurun. Sistem pengendalian intern telah diatur sedemikian rupa untuk memudahkan instansi pemerintahan mencapai tujuannya dan juga memudahkan instansi dalam melaksanakan pengawasan untuk pencegahan kecurangan.

2. Peran Moralitas individu dalam memoderasi Sistem Pengendalian Intern terhadap Intensitas whistleblowing

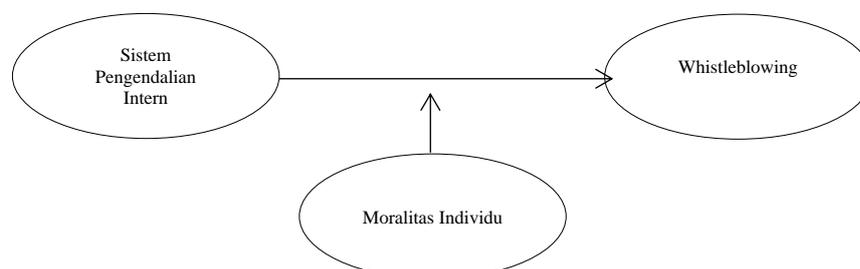
Intensitas Whistleblowing adalah suatu sistem pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan (Semendawai dkk. 2011). Intensitas whistleblowing merupakan seberapa sering

pegawai yang menemukan kesalahan dari pegawai lain untuk melaporkannya kepada pihak yang berkepentingan seperti atasan dan sebagainya, dengan adanya whistleblowing diharapkan instansi menjadi lebih baik dikarenakan para pegawai tentunya akan lebih berhati-hati dalam bertindak dan tidak berani melakukan kesalahan dan kecurangan.

Adapun beberapa manfaat dari penyelenggaraan whistleblowing yang baik, antara lain: Tersedianya cara penyampaian informasi penting dan kritis bagi perusahaan kepada pihak yang harus segera menanganinya secara aman, Timbulnya keengganan untuk melakukan kecurangan, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya kecurangan, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif.

Pelaksanaan whistleblowing dapat dilakukan secara efektif ketika sistem pengendalian intern berjalan dengan baik dan didukung dengan moralitas masing-masing pegawai yang mampu melaksanakan sistem pengendalian yang telah di atur. Penelitian yang dilakukan oleh (Qorirah & Syofyan, 2024) dan (Wayan, 2022) menyatakan bahwa moralitas individu memoderasi pengaruh sistem pengendalian intern terhadap intensitas whistleblowing.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, kemudian disusun konsep penelitian yang merupakan hubungan logis dari landasan teori dan kajian empiris yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian maka hipotesis atau jawaban sementara dari permasalahan yang menjadi objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh antara sistem pengendalian intern terhadap Intensitas whistleblowing.
2. Moralitas individu memoderasi sistem pengendalian intern daerah terhadap Intensitas whistleblowing

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini digunakan yaitu metode asosatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Menurut (Sugiyono, 2016) “Pendekatan asosiatif adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2015)“Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistik”.

Menurut (Azuar dan Irfan, 2014) Data kuantitatif adalah data-data yang berwujud angka-angka tertentu, yang dapat dioperasikan secara sistematis. Dalam penelitian kuantitatif permasalahan tidak ditentukan diawal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti Kembali sampai semua permasalahan telah jenuh dan telah dijawab. Penelitian ini merupakan kuantitatif dengan pendekatan asosiatif.

3.2. Defenisi Operasional Variabel

Operasional variabel menjelas²¹ mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, satuan ukuran, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam

operasionalisasi variabel penelitian. Sesuai dengan judul yang dipilih, maka dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu :

1. Sistem pengendalian intern (X1)
2. Intensitas whistleblowing (Y)
3. Moralitas Individu (Z)

Variabel yang telah diuraikan dalam sub bab sebelumnya, selanjutnya diuraikan dalam variabel, dimensi, serta indikator-indikator yang berkaitan dengan penelitian dan berdasarkan teori yang relevan dengan penelitian. Agar lebih mudah untuk melihat mengenai variabel penelitian yang akan digunakan, maka penulis menjabarkan ke dalam bentuk tabel berikut ini.

Tabel 3.3
Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator Pengukuran Variabel	Skala
Intensitas whistleblowing (Y)	suatu sistem pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aspek Struktural 2. Aspek Operasional 3. Aspek Perawatan (Islamiyah et al., 2020) 	Ordinal
Sistem pengendalian internal (X)	Sebuah proses yang diimplementasikan untuk memberikan jaminan yang memenuhi beberapa objektif dari pengendalian internal, diantaranya yaitu menjaga aset, menjaga catatan dalam detail yang cukup untuk pelaporan aset perusahaan yang tepat dan akurat, menyediakan informasi yang akurat dan terpercaya, menyiapkan laporan keuangan dengan kriteria yang ditentukan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Pengendalian 2. Penilaian Risiko 3. Aktivitas Pengendalian 4. Informasi dan Komunikas 5. Aktivitas Pemantauan (COSO,2016) 	Ordinal
Moralitas Individu (Z)	Ajaran terkait baik dan buruknya mengenai akhlak, kewajiban, sikap, dan budi pekerti yang dapat diterima oleh masyarakat umum.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran 2. Nilai Kejujuran 3. Taat Aturan 4. Sikap Individu (Rakanti, 2024) 	Ordinal

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator Pengukuran Variabel	Skala

Sumber : Berbagai Sumber

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun tempat dan waktu penelitian yang digunakan:

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan Januari sampai dengan Juli 2025.

Adapun jadwal penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.2
Rencana Jadwal Penelitian

Jadwal Kegiatan	Jan-Maret				April				Mei				Juni				Juli			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■																			
Penyusunan Proposal		■	■	■																
Bimbingan Proposal				■	■															
Seminar Proposal						■														
Penyusunan Skripsi							■	■	■											
Bimbingan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	■				
Sidang Meja Hijau																			■	■

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Organisasi Perangkat Daerah yang berada di Kota Medan sejumlah 23 OPD (Dinas).

Adapun data dinas di Kota Medan diuraikan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3. Data Dinas di Kota Medan

No	Nama Dinas	Jlh	No	Nama Dinas	Jlh
1	Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran	2	13	Dinas Perumahan dan Pemukiman	2
2	Dinas Sosial	2	14	Dinas Pengelolaan Keuangan Aset Daerah	2
3	Dinas Pemberdayaan Perempuan	2	15	Dinas Perhubungan	2
4	Dinas Pengendalian Penduduk dan KB	2	16	Dinas Lingkungan Hidup	2
5	Dinas Pemuda dan Olahraga	2	17	Dinas Pendidikan	2
6	Dinas Pertanian dan Perikanan	2	18	Dinas Ketenagakerjaan	2
7	Dinas Perdagangan	2	19	Dinas Perpustakaan	2
8	Dinas Perindustrian	2	20	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	2
9	Dinas Ketahanan Pangan	2	21	Dinas Penanaman Modal dan PTSP	2
10	Dinas Koperasi dan UMKM	2	22	Dinas Pariwisata	2
11	Dinas Kesehatan	2	23	Dinas Kebudayaan	2
12	Dinas Kebersihan dan Pertamanan	2			
Jumlah					46

3.4.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan

karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel yang digunakan yaitu *teknik sensus/ sampel jenuh*. *Sensus sampling* artinya teknik untuk menentukan sampel dari populasi dengan mengambil seluruh populasi menjadi sampel (Sugiyono, 2016).

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah : (1) Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014: 142). Sementara Suharsimi (1995: 136-138) mengatakan angket tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda centang (✓) pada kolom atau tempat yang sesuai. Angket terbuka adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden dapat memberikan isian sesuai dengan kehendak dan keadaannya. Angket campuran yaitu gabungan antara angket terbuka dan tertutup. Angket atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket tertutup.

3.5.1. Uji Instrumen Data

Penelitian ini menggunakan skala Likert, adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono 2014). Dalam penelitian ini, peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang

dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4
Skor Pendapat Responden

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Baik (SB)	5
2	Baik (B)	4
3	Cukup Baik (CB)	3
4	Tidak Baik (TB)	2
5	Sangat Tidak Baik (STB)	1

Sumber : Sugiyono (2014)

3.5.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2016).

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Kriteria lainnya dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut: Bila korelasi positif dan $r > 0,3$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid. Butir pertanyaan tidak valid tidak diikutsertakan dalam uji hipotesis. Berikut adalah hasil uji validitas yang diuji pada responden dari pegawai di seluruh OPD di Kota Medan yang berjumlah 20 responden. adapun $r \text{ tabel}$ untuk 20 responden dengan signifikansi $5\% = 0,432$.

Tabel 3.5
Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Sistem	1	0.716	0,432	valid

Pengendalian Intern Pemerintah (X1)	2	0.676	0,432	valid
	3	0.731	0,432	valid
	4	0.740	0,432	valid
	5	0.727	0,432	valid
	6	0.811	0,432	valid
	7	0.781	0,432	valid
	8	0.870	0,432	valid
	9	0.893	0,432	valid
	10	0.794	0,432	valid
	Whistleblowing System (Y)	1	0.727	0,432
2		0.782	0,432	valid
3		0.740	0,432	valid
4		0.843	0,432	valid
5		0.887	0,432	valid
6		0.728	0,432	valid
Moralitas Individu (Z)	1	0.758	0,432	valid
	2	0.724	0,432	valid
	3	0.785	0,432	valid
	4	0.839	0,432	valid
	5	0.720	0,432	valid
	6	0.709	0,432	valid
	7	0.820	0,432	valid
	8	0.709	0,432	valid

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat nilai dari setiap item pernyataan seluruh variabel $> 0,432$ dan hal ini dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dinyatakan valid sehingga seluruh butir pertanyaan dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya ke seluruh sampel penelitian.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat

dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Menurut (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *Alpha*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Alpha Cronbach*. hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dimana instrumen dibagi menjadi dua kelompok.

Apabila korelasi *pearson product moment* 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Tabel 3.6
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	0,876	0,700	Reliabel
Whistleblowing System	0,899		Reliabel
Moralitas Individu	0,898		Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat nilai dari seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,7$ dan hal ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan seluruh variabel dinyatakan reliabel.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam suatu penelitian menggunakan dua pendekatan

statistik, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Sinulingga (2013) mendefinisikan statistik deskriptif dan inferensial tersebut sebagai berikut:

3.6.1. Metode Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif ialah suatu teknik analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan situasi objek penelitian apa adanya tanpa bermaksud mengambil kesimpulan tertentu berdasarkan semua data yang telah terkumpul. Berdasarkan pengertian di atas, analisis data dengan menggunakan pendekatan statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang situasi yang terjadi atau berlaku pada objek penelitian.

Analisis data statistik deskriptif menyajikan data ke dalam bentuk grafik, tabel, persentase, frekwensi, diagram. Adapun data-data yang disajikan tersebut adalah data-data yang menampilkan nilai rata-rata, deviasi standar, nilai maksimum dan minimum, tabulasi, dan sebagainya untuk melihat perbedaan data berdasarkan kategori yang ada pada data tersebut dan dipaparkan apa adanya tanpa melakukan analisis mendalam terhadap data-data tersebut. Berikut rincian data-data tersebut:

- a. Mean (\bar{X}) adalah nilai rata-rata.
- b. Modus (M_o) adalah nilai varian yang memiliki frekuensi paling tinggi.
- c. Median (M_e) adalah nilai tengah, suatu nilai yang membatasi 50% dari frekuensi sebelah atas dan 50% dari frekuensi sebelah bawah.
- d. Maksimal, adalah nilai yang paling tinggi dari data-data yang ada.
- e. Minimal, adalah nilai yang paling rendah dari data-data yang ada.

Untuk melihat kecenderungan penilaian terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden, maka dilihat dari nilai rata-rata (Mean). Analisis mean dilakukan

dengan membuat suatu batas kelas yang digunakan untuk memutuskan apakah nilai rata-rata dapat masuk dalam kategori baru. Hasil dari rata-rata kemudian dibagi pada rentang skala berdasarkan rumus berikut:

$$\text{Rentang Skala Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Nilai Tertinggi}}$$

3.6.2. SEM – PLS (*Structural Equation Modeling – Partial Least Square*)

SEM (*Structural Equation Modeling*) adalah suatu teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung. SEM memungkinkan dilakukannya analisis di antara beberapa variabel dependen dan independen secara langsung (Hair et al, 2006).

Pada tahapan ini akan membahas pendekatan yang akan digunakan untuk penelitian yang akan dilakukan. Pendekatan yang akan digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yang dikembangkan oleh Herman Wold (1985) sebagai teknik analisis data dengan *software SmartPLS* versi 3.2 yang dapat di-download dari <http://www.smartpls.de>. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Wold, 1985 dalam Imam Ghozali, 2006) karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 3.1. Model Struktural PLS Penelitian

Keterangan :

X1 : Sistem Pengendalian Internal

Y : Intensitas whistleblowing

Z : Moralitas Individu

Tahapan penghitungan dengan menggunakan PLS dikelompokkan menjadi langkah-langkah validitas konvergen dan validitas diskriminan. Penjelasan langkah-langkah analisis pengolahan data sebagai berikut:

- 1. Evaluasi model pengukuran (*outer model*)** adalah untuk menguji reliabilitas dan validitas konstruk dari model (Hulland, 1999) di kutip dari (Rahman, dkk., 2013). Hal ini menentukan seberapa baik indikator (pertanyaan khusus) pada konstruk yang didefinisikan secara teoritis. Langkah-langkah model pengukuran dilakukan dalam dua tahap sebagai berikut:

a. Langkah-langkah validitas konvergen.

Validitas konvergen adalah ukuran konsistensi internal yang digunakan untuk memastikan bahwa faktor-faktor yang diasumsikan untuk mengukur setiap tindakan variabel laten itu sendiri dan tidak mengukur variabel laten lain (Fornell dan Larcker, 1981; Hulland, 1999) di kutip dari (Rahman, Memon, & Karim, 2013). Validitas konvergen digunakan untuk mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Susunan validitas konvergen dapat ditentukan dengan uji kolinearitas, Outer Loadings, Cronbach's Alpha(CA), Composite Reliability (CR) dan Average Variance Extracted (AVE).

- **Nilai *Outer Loadings* faktor**

Nilai *Outer loadings* faktor adalah ukuran yang digunakan untuk menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) terhadap variabelnya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menghitung beban standar dari *Outer loadings* dari masing-masing indikator, di mana nilai kurang dari 0,4 tidak digunakan (Hulland, 1999), sementara (Chin, 1998) menyarankan indikator yang memuat lebih kecil dari 0.5 tidak digunakan (Rahman, Memon, & Karim, 2013). Nilai *Outer loadings* faktor 0.7 dapat dikatakan ideal, artinya indikator tersebut dikatakan valid sebagai indikator untuk mengukur variabel.

- **Nilai Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Persyaratan

yang harus terpenuhi dalam model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilakukan beberapa pengujian diantaranya 1) Melihat nilai koefisien determinansi individual (R^2) yang sangat tinggi, tetapi secara individual variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen, 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel dependen. Jika antara variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90), maka ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas 3) melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model, (Ghozali, 2013). Pada penelitian ini uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF dari masing-masing indikator. Dimana apabila nilai $VIF \geq 10$ mengindikasikan terdapat multikolonieritas.

- Nilai Composite Reliability (CR)

Nilai *Composite Reliability* (CR) adalah ukuran yang digunakan untuk memeriksa seberapa baik model diukur dengan indikator yang ditetapkan. Namun, interpretasi skor *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* adalah sama. (Chin, 1998;Hair, dkk., 2011) di kutip dari (Rahman, dkk., 2013) menyarankan lebih besar 0.7 sebagai patokan cukup atau dapat diterima, sedangkan apabila CR lebih besar 0.8 dan 0.9 artinya sangat memuaskan (Nunnaly & Bernstein, 1994). Berikut ini adalah formula perhitungan CR adalah :

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \varepsilon_1}$$

Keterangan :

λ = lamda = koefisien faktor loading tiap indikator

ε = epilson = measurement error tiap indikator

- Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) adalah ukuran digunakan untuk menilai konsistensi internal dari konstruk dengan mengukur jumlah varian yang variabel laten tangkap dari indikator pengukuran relatif terhadap jumlah varians (Fornell dan Larcker, 1981). Asumsi dasarnya adalah bahwa varian rata-rata antara indikator harus positif. Menurut Hair, dkk., 2011 di kutip dari (Rahman, dkk., 2013) menyatakan bahwa AVE harus lebih besar dari 0.5. Hal tersebut menandakan bahwa variabel laten dapat menjelaskan rata-rata paling tidak 50% varian dari indikator-indikatornya. Berikut ini adalah formula perhitungan AVE :

$$\text{Formula AVE} = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \varepsilon_1}$$

Keterangan :

λ = lamda = koefisien faktor loading tiap indikator

ε = epilson = measurement error tiap indikator

b. Validitas diskriminan

Validitas diskriminan digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu konstruk yang diberikan berbeda dari konstruk lain. Hal ini dapat diuji

melalui analisis *Average Variance Extracted* (AVE) dari kriteria yang terbentuk antar konstruk memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan konstruk lain dalam model (Fornell dan Larcker, 1981). Validitas diskriminan dari model dapat di nilai melalui tiga cara antara lain melihat nilai *Cross loadings*, analisis *fornell-lacker criterion*, dan membandingkan nilai AVE dengan kuadrat nilai korelasi antar konstruk dan konstruk lainnya. Untuk diskriminan validitas konstruk, AVE bersama pada dirinya sendiri harus lebih besar dari varians bersama dengan konstruk lainnya (Chin, 1998). Jika korelasi antara indikator dengan konstraknya lebih besar dari korelasi konstruk lainnya, hal ini menunjukkan konstruk tersebut memiliki diskriminan validitas yang tinggi.

2. Evaluasi model struktural (*inner model*), evaluasi dilakukan untuk menilai hubungan antara variabel laten eksogen dan endogen dalam hal varians (Hulland, 1999). Hasil evaluasi model dikatakan baik apabila:

a. Mengevaluasi nilai Koefisien jalur (*path coefficient*)

Nilai koefisien jalur (*path coefficient*) antar variabel dikatakan signifikan secara statistik, apabila nilai t-statistik dari hubungan antar variabel laten menunjukkan arah positif dengan nilai t-statistik yang dibandingkan terhadap nilai t-tabel dan hasilnya lebih besar ($t\text{-statistik} \geq t\text{-tabel}$). Nilai t-statistik (*critical ratio*) yang di dapat dari hasil *bootstrapping* (*resampling method*) dari proses PLS sedangkan untuk nilai t-tabel berdasarkan pada jumlah sampel dan tingkat signifikansi (α) yang ditentukan peneliti. Dalam

penelitian ini menggunakan taraf nyata atau taraf signifikansi (α) menggunakan 0.10, dimana untuk t-tabel bernilai 1.649. Jadi tingkat keyakinan penelitian ini adalah 90%. (rumusnya = $1-\alpha$).

b. Mengevaluasi nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 digunakan untuk menunjukkan persentase varian konstruk dalam model atau seberapa besar kemampuan semua variabel independen (bebas) dalam menjelaskan varian dari variabel dependen, sedangkan path coefficient digunakan untuk menunjukkan kekuatan hubungan antar konstruk (Chin, 1998). Menurut (Chin, 1998) kriteria batasan nilai R^2 dapat ditentukan berdasarkan tiga tingkatan yaitu 0.67 (substansial), 0.33 (Moderat), dan 0.19 (Lemah).

c. Mengevaluasi nilai *Goodness of Fit (Gof) index*

Nilai *Goodness of Fit (GoF) index* digunakan untuk menilai kekuatan model dikembangkan untuk menggeneralisasi dan mewakili pengaruh dari faktor-faktor yang diteliti. Menurut Chin (2010) di kutip dari (Rahman, dkk., 2013) menyatakan GoF digunakan untuk menjelaskan kinerja model keseluruhan yang diteliti, baik pada Model pengukuran (*Outer Model*) dan model struktural (*Inner Model*) dengan fokus pada kinerja keseluruhan dari prediksi model. Nilai GoF tersebut dihitung dengan menggunakan pedoman yang disarankan oleh Wetzels, dkk., (2009) di kutip dari (Rahman, dkk., 2013) dengan interpretasi sebagai GoF Kecil=0.10, GoF Sedang=0.25 dan GoF Besar=0.36. Model nilai GoF dihitung dengan menggunakan persamaan berikut :

$$\text{GoF} = \sqrt{\overline{\text{AVE}} \times \overline{\text{R}^2}}$$

Dimana :

$$\overline{\text{AVE}} = \text{Nilai Rata-rata AVE}$$

$$\overline{\text{R}^2} = \text{Nilai Rata-rata R}^2$$

d. Mengevaluasi nilai *Predictive Relevance* (Q^2).

Nilai Stone-Geisser's Q^2 (*Construct Crossvalidated Redudancy*) *Predictive Relevance* digunakan untuk memvalidasi kemampuan prediksi model dalam penelitian. Interpretasinya adalah hasil nilai jika lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa variabel laten eksogen (baik) sebagai variabel penjelas yang mampu memprediksi variabel endogennya. Menurut Chin (1998) membagi nilai Q^2 ke dalam tiga kriteria yaitu 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar).

3.6.3. Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistic maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga criteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

a. Analisis Pengaruh Langsung X terhadap Y

1) Hipotesis

a) H_0 : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

b) H_1 : X berpengaruh signifikan terhadap Y

- 2) Kriteria pengujian hipotesis
 - a) Tolak H_0 jika nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$
 - b) Terima H_0 jika nilai $\text{sig} > \alpha 0,05$
- b. Analisis Tidak Pengaruh Langsung X terhadap Y dimoderasi Z
 - 1) Koefisien Pengaruh tidak langsung, tidak langsung, dan total :
 - a) Pengaruh langsung X ke Y dilihat dari nilai koefisien regresi X terhadap Y.
 - b) Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X terhadap Z dengan nilai koefisien regresi Z terhadap Y.
 - c) Pengaruh total X ke Y dilihat dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan daerah yang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan kebijakan publik serta pelayanan kepada masyarakat. Di Kota Medan, OPD dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah dan Peraturan Wali Kota yang menyesuaikan dengan kebutuhan penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan prinsip otonomi daerah. OPD terdiri atas dinas, badan, dan sekretariat daerah yang memiliki fungsi strategis dalam perencanaan, pengawasan, pelaksanaan program pembangunan, serta pelayanan administratif kepada masyarakat.

OPD di Kota Medan memiliki struktur organisasi yang kompleks dan beragam, mencerminkan cakupan fungsi pelayanan publik yang luas. Beberapa contoh OPD di Kota Medan antara lain Dinas Kesehatan, Dinas Pendidikan, Badan Kepegawaian Daerah, Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, serta Inspektorat Kota Medan. Masing-masing OPD memiliki tugas pokok dan fungsi yang berbeda, namun tetap saling terintegrasi dalam rangka mendukung visi dan misi Pemerintah Kota Medan, yaitu menciptakan pemerintahan yang bersih, transparan, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Dalam pelaksanaan tugasnya, OPD di Kota Medan diharapkan menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), termasuk dalam aspek sistem pengendalian intern. Mengingat besarnya tanggung jawab dan alokasi anggaran yang dikelola oleh OPD, maka akuntabilitas dan integritas

menjadi hal yang krusial. Oleh karena itu, pemahaman mengenai struktur, peran, dan fungsi OPD menjadi dasar penting dalam menganalisis pengaruh sistem pengendalian intern terhadap intensitas di lingkungan pemerintah daerah.

4.1.2. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan 46 kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai di OPD Kota Medan, maka diperoleh 34 orang responden yang mengisi kuesioner melalui penyebaran angket kepada 46 responden, artinya ada beberapa kuesioner yang tidak kembali dari 46 kuesioner yang disebar dikarenakan keterbatasan waktu dan responden yang cukup luas. Berikut adalah perincian mengenai pendistribusian dan pengembalian kuesioner :

Tabel 4.1.
Data Distribusi Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah OPD	Jumlah Responden	% responden
1	Jumlah Kuesioner yang disebar	23	46	100%
3	Jumlah Kuesioner yang tidak kembali	6	12	26,1%
2	Jumlah Kuesioner yang Kembali dan terisi	17	34	73,9%

Sumber : Data diolah

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah kuesioner penelitian yang disebar kepada responden sebanyak 46 kuesioner, dan ada beberapa kuesioner yang tidak kembali. Oleh karena itu data yang bisa diperoleh sebanyak 34 kuesioner dengan presentase 73,9%.

4.1.3. Demografi Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai di OPD di Kota Medan, dari 34 sampel diperoleh 34 orang responden yang mengisi kuesioner melalui penyebaran angket, penulis melakukan klasifikasi penelitian berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Pengelompokan data sampel tersebut diperlukan untuk melihat gambaran umum dari responden yang merupakan pegawai di OPD di Kota Medan. Adapun demografi responden sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	21	61,7%
Perempuan	13	38,2%
Jumlah	34	100 %

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwasannya mayoritas responden adalah yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 61,7% atau sebanyak 21 orang, sedangkan yang berjenis kelamin Perempuan yaitu sebesar 38,2% atau sebanyak 13 orang.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	1	6,6 %
S1	15	44,1%
S2	18	52,9 %
Jumlah	34	100 %

Sumber : Data diolah (2025)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya tingkat Pendidikan terakhir terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah S2 dengan besaran nilai 52,9% atau sebanyak 18 orang, sedangkan S1 sebesar 44,1% atau sebanyak 15 orang dan SMA/SMK sebesar 6,6% atau sebanyak 1 orang.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	3	8,8%
1-5 Tahun	8	23,5%
> 5 Tahun	23	67,6%
Jumlah	34	100 %

Sumber : Data diolah (2025)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya lama bekerja (mayoritas) menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang sudah bekerja selama >5 tahun sebesar 67,6% atau sebanyak 23 orang, responden yang sudah bekerja selama 1-5 tahun sebesar 23,5% atau sebanyak 8 orang dan responden yang sudah bekerja selama <1 tahun sebesar 8,8% atau sebanyak 3 orang.

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Bidang Pendidikan

Bidang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Akuntansi	10	29,4%
Manajemen	12	35,2%
Hukum	8	23,5%
Lainnya	4	11,7%
Jumlah	34	100 %

Sumber : Data diolah (2025)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya bidang pendidikan (mayoritas) menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden dengan bidang Pendidikan manajemen sebesar 35,2% atau sebanyak 12 orang, responden dengan bidang Pendidikan akuntansi sebesar 29,4% atau sebanyak 10 orang, responden dengan bidang Pendidikan hukum sebesar 23,5% atau sebanyak 4 orang dan responden dengan bidang Pendidikan lainnya sebesar 11,7% atau sebanyak 4 orang.

Tabel 4.6
Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Pemerintahan

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 2 Tahun	1	2,9%
2-5 Tahun	25	73,5%
> 5 Tahun	8	23,5%
Jumlah	34	100 %

Sumber : Data diolah (2025)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya lama bekerja (mayoritas) menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang sudah bekerja selama 2-5 tahun sebesar 73,5% atau sebanyak 25 orang, responden yang sudah bekerja selama >5 tahun sebesar 23,5% atau sebanyak 8 orang dan responden yang sudah bekerja selama <2 tahun sebesar 2,9% atau sebanyak 1 orang.

4.1.4. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Whistleblowing (Y), Moralitas Individu (Z) dan Sistem Pengendalian Intern (X1). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Deskripsi hasil penelitian merupakan tanggapan responden yang mengisi kuesioner pada OPD Kota Medan. Berikut ini akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian. Kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel.

Analisis deskriptif tersebut dijabarkan kedalam Rentang Skala sebagai berikut:

$$RS = (m - n) / b$$

(Sugiyono, 2012).

keterangan :

rs = rentang skala

m = jumlah skor tertinggi pada skala

n= jumlah skor terendah pada skala

b= jumlah kelas atau kategori yang dibuat

Perhitungan tersebut adalah:

$$RS = (5-1)/5 = 0,80$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

Tabel 4.7 Skala Interval

Interval	Kategori
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

4.1.4.1 Variabel Whistleblowing (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada responden yang ada di OPD Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Whistleblowing sebagai berikut :

**Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Whistleblowing (Y)**

No	Pertanyaan	ket	SB	B	KB	TB	STB	Total	Rata-rata skor	Kategori
Aspek Struktural									4,65	
1	Kesediaan menyatakan komitmen untuk melaksanakan whistleblowing system (sistem pelaporan kecurangan).	F	21	11	2	0	0	34	4,56	Sangat Baik
		%	61,8	32,4	5,9	0,0	0,0	100		
		Skor	105	44	6	0	0	155		
2	Keberanian untuk melaporkan pelanggaran karena perusahaan menjamin kerahasiaan identitas pelapor	F	29	2	2	1	0	34	4,74	Sangat Baik
		%	85,3	5,9	5,9	2,9	0,0	100		
		Skor	145	8	6	2	0	161		
Aspek Operasional									4,53	

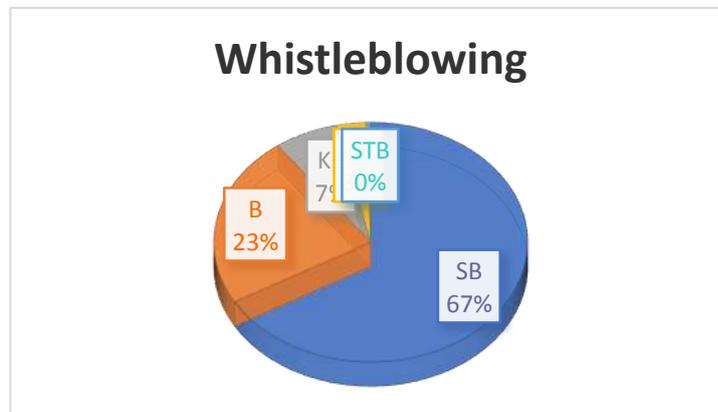
No	Pertanyaan	ket	SB	B	KB	TB	STB	Total	Rata-rata skor	Kategori
3	Keberanian takut untuk melaporkan pelanggaran atau kecurangan yang terjadi karena ada kebijakan perlindungan pelapor/whistleblower dalam Whistleblowing System	F	21	11	1	1	0	34	4,53	Sangat Baik
		%	61,8	32,4	2,9	2,9	0,0	100		
		Skor	105	44	3	2	0	154		
4	Keberanian untuk mudah dalam melaporkan pelanggaran karena tersedianya media khusus untuk melaporkan tindak pelanggaran (contoh : website pelaporan, email)	F	20	12	2	0	0	34	4,53	Sangat Baik
		%	58,8	35,3	5,9	0,0	0,0	100		
		Skor	100	48	6	0	0	154		
Aspek Perawatan									4,35	
5	Evaluasi dan perbaikan harus senantiasa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas whistleblowing system (sistem pelaporan pelanggaran)	F	20	8	3	2	1	34	4,29	Sangat Baik
		%	58,8	23,5	8,8	5,9	2,9	100		
		Skor	100	32	9	4	1	146		
6	Perusahaan harus melakukan komunikasi secara berkala dengan karyawan mengenai hasil dari penerapan sistem pelaporan kecurangan.	F	21	8	3	2	0	34	4,41	Sangat Baik
		%	61,8	23,5	8,8	5,9	0,0	100		
		Skor	105	32	9	4	0	150		
Rata-rata			64,7	25,5	6,4	2,9	0,5	100%	4,51	Sangat Baik

Data Penelitian Diolah (2025)

Berdasarkan data pada tabel 4.8 diketahui rata-rata karakteristik jawaban maupun tanggapan dari responden terhadap variabel Whistleblowing yang diukur dengan menggunakan beberapa indikator pengukuran. Tanggapan responden terhadap variabel Whistleblowing yang diukur dengan 3 indikator pengukuran yang terbagi dalam 6 item pernyataan dengan perolehan total rata-rata penilaian sebesar 4,51 yang termasuk dalam kategori sangat baik.

Hasil pengujian deskriptif pada variabel Whistleblowing juga di tampilkan

dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.1. Diagram Deskriptif Whistleblowing

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban sangat baik dengan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan Keberanian untuk melaporkan pelanggaran karena perusahaan menjamin kerahasiaan identitas pelapor, Adapun jawaban rata-rata responden dengan jumlah responden menjawab sangat baik sebesar 67%, baik sebesar 23%, kurang baik sebesar 7%, tidak baik sebesar 3% dan sangat tidak baik sebesar 1%. Hal ini menunjukkan bahwa upaya Whistleblowing telah berjalan baik dalam hal aspek operasional.

4.1.4.2 Variabel Sistem Pengendalian Intern (X₁)

Berdasarkan penyebaran angket kepada responden yang ada di OPD Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Sistem Pengendalian Intern sebagai berikut :

Tabel 4.9

Skor Angket Untuk Variabel Sistem Pengendalian Intern (X1)

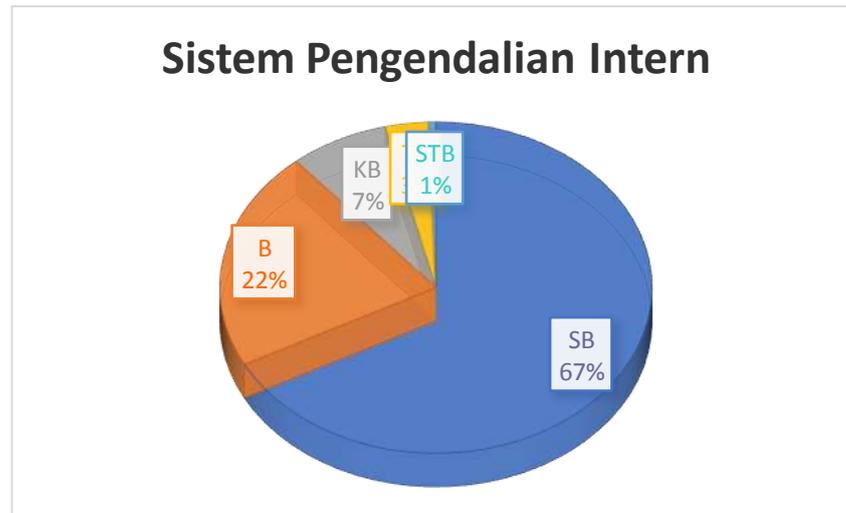
No	Pertanyaan	ket	SB	B	KB	TB	STB	Total	Rata-rata skor	Kategori
Lingkungan Pengendalian									4,63	
1	Pimpinan selalu menetapkan aturan mengenai perilaku dan standar etika pegawai	F	20	12	2	0	0	34	4,53	Sangat Baik
		%	58,8	35,3	5,9	0,0	0,0	100		
		Skor	100	48	6	0	0	154		
2	Pimpinan OPD secara terus menerus melakukan penilaian terhadap kualitas pengendalian intern	F	29	2	2	1	0	34	4,74	Sangat Baik
		%	85,3	5,9	5,9	2,9	0,0	100		
		Skor	145	8	6	2	0	161		
Penilaian Resiko									4,54	
3	Pimpinan telah melakukan analisis risiko secara lengkap dan menyeluruh terhadap kemungkinan timbulnya pelanggaran terhadap sistem akuntansi	F	23	8	2	1	0	34	4,56	Sangat Baik
		%	67,6	23,5	5,9	2,9	0,0	100		
		Skor	115	32	6	2	0	155		
4	Pimpinan selalu memiliki rencana pengelolaan atau mengurangi risiko pelanggaran terhadap sistem dan prosedur akuntansi	F	20	12	2	0	0	34	4,53	Sangat Baik
		%	58,8	35,3	5,9	0,0	0,0	100		
		Skor	100	48	6	0	0	154		
Aktivitas Pengendalian									4,60	
5	Pegawai dan atasan telah memahami tujuan dari kegiatan pengendalian	F	25	8	1	0	0	34	4,71	Sangat Baik
		%	73,5	23,5	2,9	0,0	0,0	100		
		Skor	125	32	3	0	0	160		
6	Semua transaksi yang dientri dan diproses kedalam komputer adalah seluruh transaksi yang telah diotorisasi	F	22	8	3	1	0	34	4,50	Sangat Baik
		%	64,7	23,5	8,8	2,9	0,0	100		
		Skor	110	32	9	2	0	153		
Informasi dan Komunikasi									4,47	
7	Informasi telah disediakan secara tepat waktu dan memungkinkan untuk dilakukan tindakan korektif secara tepat	F	23	6	3	1	1	34	4,44	Sangat Baik
		%	67,6	17,6	8,8	2,9	2,9	100		
		Skor	115	24	9	2	1	151		
8	Saluran komunikasi berkelanjutan telah dilaksanakan secara terbuka dan efektif dengan masyarakat,	F	24	5	3	2	0	34	4,50	Sangat Baik
		%	70,6	14,7	8,8	5,9	0,0	100		
		Skor	120	20	9	4	0	153		

No	Pertanyaan	ket	SB	B	KB	TB	STB	Total	Rata-rata skor	Kategori
	rekanan, dan aparat pengawas intern dalam memberikan masukan signifikan									
Pemantauan									4,34	
9	Sebagai tindak lanjut dari penilaian terhadap kualitas pengendalian intern, OPD telah melakukan perbaikan pengendalian intern	F	21	5	4	3	1	34	4,24	Sangat Baik
		%	61,8	14,7	11,8	8,8	2,9	100		
		Skor	105	20	12	6	1	144		
10	OPD selalu menindaklanjuti setiap hasil temuan/ revidi dan saran yang diberikan oleh BPK/Inspektorat	F	22	7	3	2	0	34	4,44	Sangat Baik
		%	64,7	20,6	8,8	5,9	0,0	100		
		Skor	110	28	9	4	0	151		
Rata-rata			67,4	21,5	7,4	3,2	0,6	100	4,53	Sangat Baik

Data Penelitian Diolah (2025)

Berdasarkan data pada tabel 4.9 diketahui rata-rata karakteristik jawaban maupun tanggapan dari responden terhadap variable Sistem Pengendalian Intern yang di ukur dengan menggunakan beberapa indikator pengukuran. Tanggapan responden terhadap variable Sistem Pengendalian Intern yang diukur dengan lima indikator pengukuran yang terbagi dalam sepuluh item pernyataan dengan perolehan total rata-rata penilaian sebesar 4,53 yang termasuk dalam kategori sangat baik.

Hasil pengujian deskriptif pada variabel Sistem Pengendalian Intern juga di tampilkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.2. Diagram Deskriptif Sistem Pengendalian Intern

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban sangat baik dengan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan Pegawai dan atasan telah memahami tujuan dari kegiatan pengendalian, Adapun jawaban rata-rata responden dengan jumlah responden menjawab sangat baik sebanyak 67%, baik sebesar 22%, kurang baik sebesar 7%, tidak baik sebesar 3% dan sangat tidak baik sebesar 1%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Sistem Pengendalian Intern telah berjalan baik dalam hal aktivitas pengendalian.

4.1.4.3 Moralitas Individu (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada responden yang ada di OPD Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Moralitas Individu sebagai berikut :

Tabel 4.10
Skor Angket Untuk Variabel Moralitas Individu (Z)

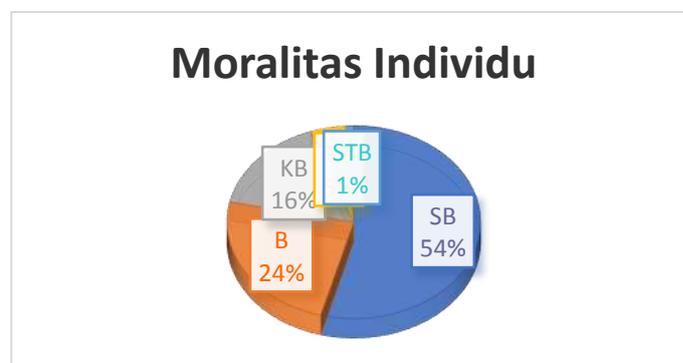
No	Pertanyaan	ket	SB	B	KB	TB	STB	Total	Rata-rata skor	Kategori
Kesadaran									4,57	
1	Bapak/Ibu sudah mendefinisikan/melakukan tanggung jawab dalam pekerjaan sebagai seorang pegawai	F	28	5	1	0	0	34	4,79	Sangat Baik
		%	82,4	14,7	2,9	0,0	0,0	100		
		Skor	140	20	3	0	0	163		
2	Bapak/Ibu sudah merasa memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab	F	18	12	2	2	0	34	4,35	Sangat Baik
		%	52,9	35,3	5,9	5,9	0,0	100		
		Skor	90	48	6	4	0	148		
Nilai Kejujuran									4,51	
3	Bapak/Ibu sudah memastikan bahwa Anda bertindak secara etis dalam setiap aspek pekerjaan Anda	F	21	10	2	1	0	34	4,50	Sangat Baik
		%	61,8	29,4	5,9	2,9	0,0	100		
		Skor	105	40	6	2	0	153		
4	Bapak/Ibu sudah memastikan bahwa informasi yang di sampaikan kepada rekan kerja atau atasan adalah akurat dan benar	F	20	12	2	0	0	34	4,53	Sangat Baik
		%	58,8	35,3	5,9	0,0	0,0	100		
		Skor	100	48	6	0	0	154		
Ketaatan Aturan									4,56	
5	Bapak/Ibu sudah memahami aturan dan kebijakan perusahaan sebelum memulai suatu tugas	F	19	12	3	0	0	34	4,47	Sangat Baik
		%	55,9	35,3	8,8	0,0	0,0	100		
		Skor	95	48	9	0	0	152		
6	Bapak/Ibu sudah mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dalam menyelesaikan tugas-tugas	F	23	10	1	0	0	34	4,65	Sangat Baik
		%	67,6	29,4	2,9	0,0	0,0	100		
		Skor	115	40	3	0	0	158		
sikap individu yang jujur									4,54	
7	Seberapa penting bagi Bapak/Ibu untuk membangun reputasi sebagai individu yang jujur dan dapat dipercaya	F	25	5	3	1	0	34	4,59	Sangat Baik
		%	73,5	14,7	8,8	2,9	0,0	100		
		Skor	125	20	9	2	0	156		
8	Seberapa penting bagi Bapak/Ibu untuk selalu berkata jujur dalam situasi apapun di tempat kerja	F	24	5	3	2	0	34	4,50	Sangat Baik
		%	70,6	14,7	8,8	5,9	0,0	100		
		Skor	120	20	9	4	0	153		
Rata-rata			65,4	26,1	6,3	2,2	0,0	100	4,43	Sangat Baik

Data Penelitian Diolah (2025)

Berdasarkan data pada tabel 4.10 diketahui rata-rata karakteristik jawaban maupun tanggapan dari responden terhadap variabel Moralitas Individu yang di

ukur dengan menggunakan beberapa indikator pengukuran. Tanggapan responden terhadap variabel Moralitas Individu yang diukur dengan empat indikator pengukuranyang terbagi dalam delapan item pernyataan dengan perolehan total rata-rata penilaian sebesar 4,43 yang termasuk dalam kategori sangat baik.

Hasil pengujian deskriptif pada variable Moralitas Individu juga di tampilkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.4. Diagram Deskriptif Moralitas Individu

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban sangat baik dengan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan Bapak/Ibu sudah mendefinisikan/melakukan tanggung jawab dalam pekerjaan sebagai seorang pegawai, Adapun jawaban rata-rata responden dengan jumlah responden menjawab sangat baik sebanyak 54%, baik sebesar 24%, kurang baik sebesar 16%, tidak baik sebesar 5% dan sangar tidak baik sebesar 1%. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan Moralitas Individu dalam perencanaan kebutuhan telah berjalan baik dalam kesadaran.

4.1.5. Hasil Pengujian SEM PLS

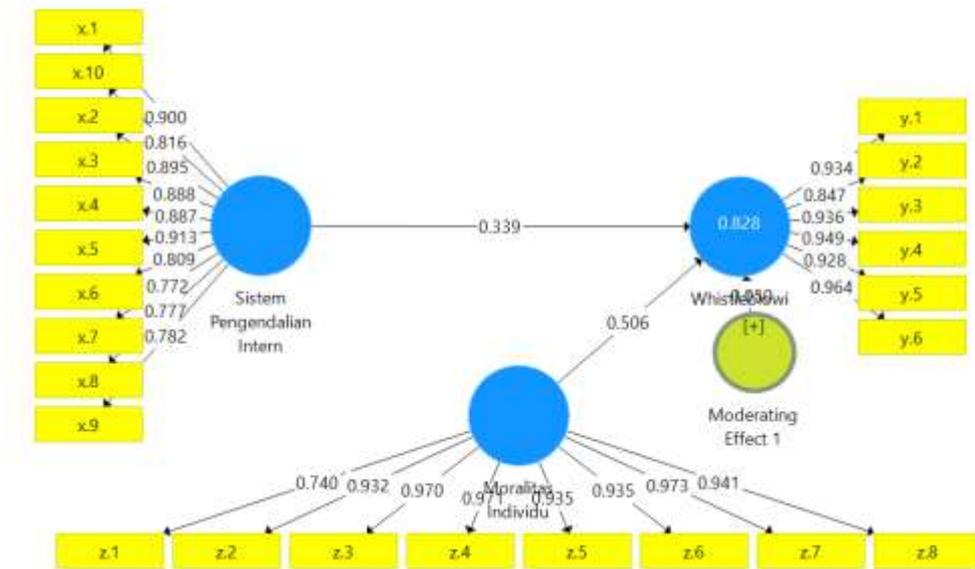
Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap kualitas data yang digunakan. Pengujian ini digunakan untuk menjamin terpenuhinya asumsi yang diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap penelitian ini.

4.1.5.1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang diteliti, validitas (ketepatan), dan reliabilitas (kehandalan) dari suatu variabel. Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali). Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisis *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*

1) Convergent Validity

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*-nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,4) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr, et.al, 2017).



Gambar 4.5 Persamaan Struktural

2) *Discriminant Validity*

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya (Ghozali, 2017). Berikut adalah nilai *Discriminant Validity* pada masing-masing indikator:

Tabel 4.11
Discriminant Validity

	Moralitas Individu	Sistem Pengendalian Intern	Whistleblowing
x.1	0,862	0,900	0,906
x.10	0,819	0,816	0,761
x.2	0,846	0,895	0,845
x.3	0,820	0,888	0,749
x.4	0,877	0,887	0,772
x.5	0,862	0,913	0,781
x.6	0,742	0,809	0,718
x.7	0,678	0,772	0,672

	Moralitas Individu	Sistem Pengendalian Intern	Whistleblowing
x.8	0,748	0,777	0,645
x.9	0,682	0,782	0,607
y.1	0,778	0,762	0,934
y.2	0,731	0,656	0,847
y.3	0,886	0,900	0,936
y.4	0,793	0,834	0,949
y.5	0,906	0,851	0,928
y.6	0,887	0,910	0,964
z.1	0,740	0,805	0,678
z.2	0,932	0,866	0,873
z.3	0,970	0,891	0,862
z.4	0,971	0,905	0,904
z.5	0,935	0,914	0,820
z.6	0,935	0,810	0,809
z.7	0,973	0,924	0,900
z.8	0,941	0,880	0,806

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel di 4.11 atas dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* untuk variable Sistem Pengendalian Intern lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variable Sistem Pengendalian Intern dinyatakan valid. Nilai *outer loading* untuk variable Whistleblowing lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variable Whistleblowing dinyatakan valid. Nilai *outer loading* untuk variable Moralitas Individu lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variable Moralitas Individu dinyatakan valid.

Selain mengamati nilai cross loading, discriminant validity juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik (Ghozali, 2017).

Tabel 4.12
Average Variant Extracted (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Moralitas Individu	0,976	0,980	0,980	0,860
Sistem Pengendalian Intern	0,955	0,961	0,962	0,715
Whistleblowing	0,967	0,972	0,973	0,859

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas diperoleh hasil bahwa nilai AVE variabel Sistem Pengendalian Intern, Whistleblowing, dan Moralitas Individu > 0,500 maka dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

3) Composite Reliability

Composite Reliability adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit > 0,600 (Hair Jr, et.al, 2017).

Tabel 4.13
Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Moralitas Individu	0,976	0,980	0,980	0,860
Sistem Pengendalian Intern	0,955	0,961	0,962	0,715
Whistleblowing	0,967	0,972	0,973	0,859

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.13 di atas diperoleh hasil bahwa nilai *Composite reliability* Sistem Pengendalian Intern, Whistleblowing dan Moralitas Individu >

0,600 maka dinyatakan bahwa setiap variabel telah reliabel.

4) *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu cronbach dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* > 0,7. Berikut adalah nilai *Cronbach's alpha* masing-masing variable

Tabel 4.14
Cronbachs Alpha

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Moralitas Individu	0,976	0,980	0,980	0,860
Sistem Pengendalian Intern	0,955	0,961	0,962	0,715
Whistleblowing	0,967	0,972	0,973	0,859

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.14 di atas diperoleh hasil bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel Sistem Pengendalian Intern, Whistleblowing dan Moralitas Individu > 0,700 maka masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi.

4.2.1. Analisis Model Struktural (*inner Model*)

Setelah memenuhi kriteria *outer model*, selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Pada peneltian ini akan dijelaskan mengenai uji *goodness of fit*.

1) Uji *Path Coefficient*

Evaluasi path coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berdasarkan gambar

Skema Penelitian Struktural SEM-PLS menjelaskan bahwa nilai *path coefficient* variabel sistem pengendalian intern sebesar 1,276, variabel moralitas individu sebesar 2,045, berdasarkan uraian tersebut menunjukkan arah hubungan yang positif antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Uji *Goodness of fit*

a) *R Square*

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur (Hair Jr, et.al, 2017). Nilai *R Square* sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat kuat, *R Square* sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat/sedang dan nilai *R Square* sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali, 2016).

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Whistleblowing	0,828	0,811

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Whistleblowing adalah sebesar 0,828, artinya besaran pengaruh 82,8%, hal ini berarti menunjukkan PLS yang kuat.

b) *F Square*

F-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai F-square sebesar $> 0,35$ dikategorikan sebagai pengaruh kuat, sedangkan Nilai F-square sebesar $< 0,35$ dikategorikan sebagai pengaruh lemah.

Tabel 4.16
F Square

	Whistleblowing
Moralitas Individu	0,354
Sistem Pengendalian Intern	0,372

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hubungan sistem pengendalian intern terhadap whistleblowing memiliki nilai F square $0,473 > 0,35$ sehingga dikategorikan sebagai pengaruh kuat, hubungan moralitas individu terhadap whistleblowing memiliki nilai F square $0,428 > 0,35$ sehingga dikategorikan sebagai pengaruh kuat.

3) Pengujian Hipotesis

a) Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya. jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr, et.al, 2017).

Jika nilai probabilitas (P-Value) $< \text{Alpha } (0,05)$ maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai prbabilitas (P-Value) $> \text{Alpha } (0,05)$ maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan) (Hair Jr, et.al, 2017).

Tabel 4.17
Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Sistem Pengendalian Intern -> Whistleblowing	0,339	0,354	0,255	2,033	0,002

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh pengaruh langsung variable X1 (Sistem Pengendalian Intern) terhadap variable Y (Whistleblowing) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,339 (positif), maka peningkatan nilai variable Sistem Pengendalian Intern akan diikuti peningkatan variable Whistleblowing. Pengaruh variable Sistem Pengendalian Intern terhadap Whistleblowing memiliki T Statistic 2,003 > t table (1,67) dan nilai *P-Values* sebesar 0,002 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa hubungan antara Sistem Pengendalian Intern terhadap Whistleblowing adalah berpengaruh positif dan signifikan.

b) Moderating

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variable terhadap variable lainnya secara tidak langsung (melalui perantara). Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung > koefisien pengaruh langsung, maka variable moderating bersifat memoderasi hubungan antara satu variable dengan variable lainnya. Sebaliknya, Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung < koefisien pengaruh langsung, maka variable moderating tidak bersifat memoderasi hubungan antara satu variable dengan variable lainnya (Hair Jr, et.al, 2017).

Tabel 4.18
Hipotesis Pengaruh Moderating

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics (O/STDEV)	P Values

	(O)	(M)	(STDEV)		
Moderating Effect 1 -> Whistleblowing	0,250	0,253	0,374	1,978	0,005

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y diperoleh nilai T Statistic 1,978 > t table (1,67) dan *P Values* sebesar 0,005 < 0,05, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Moralitas Individu memoderasi pengaruh antara Sistem Pengendalian Intern terhadap Whistleblowing.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Intensitas Whistleblowing

Pengendalian internal adalah Sebuah proses yang diimplementasikan untuk memberikan jaminan yang memenuhi beberapa objektif dari pengendalian internal, diantaranya yaitu menjaga aset, menjaga catatan dalam detail yang cukup untuk pelaporan aset perusahaan yang tepat dan akurat, menyediakan informasi yang akurat dan terpercaya, menyiapkan laporan keuangan dengan kriteria yang ditentukan, mendorong dan meningkatkan efisiensi operasional, mendorong ketaatan dalam hal manajerial, dan memenuhi persyaratan dari regulasi dan peraturan yang ada.

Dalam kaitannya dengan instensitas whistleblowing, maka ketika sistem pengendalian yang dibangun oleh sebuah instansi pemerintahan telah memiliki dan memenuhi unsur-unsur yang efektif dan efisien maka akan mampu untuk mencegah kecurangan yang akan terjadi.

Rata-rata karakteristik jawaban maupun tanggapan dari responden terhadap variable Sistem Pengendalian Intern yang di ukur dengan menggunakan beberapa

indikator pengukuran. Tanggapan responden terhadap variable Sistem Pengendalian Intern yang diukur dengan lima indikator pengukuran yang terbagi dalam sepuluh item pernyataan dengan perolehan total rata-rata penilaian sebesar 4,53 yang termasuk dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban sangat baik dengan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan Pegawai dan atasan telah memahami tujuan dari kegiatan pengendalian, Adapun jawaban rata-rata responden dengan jumlah responden menjawab sangat baik sebanyak 67%, baik sebesar 22%, kurang baik sebesar 7%, tidak baik sebesar 3% dan sangat tidak baik sebesar 1%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Sistem Pengendalian Intern telah berjalan baik dalam hal aktivitas pengendalian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung variable X1 (Sistem pengendalian intern) terhadap variable Y (Whistleblowing) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,339 (positif), maka peningkatan nilai variable Sistem pengendalian intern akan diikuti peningkatan variable Whistleblowing. Pengaruh variable Sistem pengendalian intern terhadap Whistleblowing memiliki T Statistic $2,033 > t \text{ table } (1,67)$ dan nilai *P-Values* sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa hubungan antara Sistem pengendalian intern terhadap Whistleblowing adalah berpengaruh positif dan signifikan.

Whistleblowing merupakan salah satu mekanisme penting dalam mendeteksi dan mencegah terjadinya praktik-praktik yang tidak sesuai dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan, keberanian aparatur sipil negara

(ASN) untuk melaporkan dugaan penyimpangan masih menjadi tantangan yang perlu diatasi. Salah satu faktor yang diyakini berpengaruh terhadap intensitas whistleblowing adalah efektivitas sistem pengendalian intern yang diterapkan oleh instansi pemerintah. Sistem pengendalian intern yang kuat diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pelaporan pelanggaran secara aman dan bertanggung jawab.

Sistem pengendalian intern dalam sektor publik berfungsi untuk menjamin bahwa kegiatan pemerintah berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), sistem ini mencakup lima unsur, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Penerapan sistem pengendalian intern secara konsisten di OPD Kota Medan tidak hanya meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan dan kegiatan pemerintahan, tetapi juga berpotensi meningkatkan kesadaran dan keberanian ASN untuk melaporkan pelanggaran.

Efektivitas sistem pengendalian intern dapat mempengaruhi persepsi ASN terhadap keamanan dan manfaat dari tindakan whistleblowing. Ketika sistem ini menyediakan saluran pelaporan yang jelas, menjaga kerahasiaan identitas pelapor, serta menjamin tindak lanjut yang objektif terhadap setiap laporan, maka intensitas whistleblowing cenderung meningkat. Di sisi lain, sistem yang tidak transparan atau tidak dipercaya justru dapat menimbulkan rasa takut akan pembalasan, serta pesimisme terhadap tindak lanjut laporan. Oleh karena itu, sistem pengendalian

intern yang efektif dapat menjadi pendorong utama terciptanya budaya pelaporan yang sehat di lingkungan OPD.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian intern terhadap intensitas whistleblowing di OPD Kota Medan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas pengendalian intern dan membangun lingkungan kerja yang mendukung keterbukaan serta integritas. Selain itu, temuan penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan atau program pelatihan yang bertujuan untuk memperkuat budaya whistleblowing sebagai bagian dari reformasi birokrasi dan upaya pemberantasan korupsi di daerah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Merawati & Mahaputra, 2021) (Utami & Sarwono, 2019), (Islamiyah et al., 2020), (Azizah & Erinos, 2022) dan (Noya et al., 2023) menyatakan bahwa Semakin baik sistem pengendalian yang ada pada instansi, maka intensitas whistleblowing yang dilakukan akan menurun. Sistem pengendalian intern telah diatur sedemikian rupa untuk memudahkan instansi pemerintahan mencapai tujuannya dan juga memudahkan instansi dalam melaksanakan pengawasan untuk pencegahan kecurangan.

4.2.2. Peran Moralitas individu dalam memoderasi Sistem Pengendalian Intern terhadap Intensitas whistleblowing

Intensitas Whistleblowing adalah suatu sistem pengungkapan tindakan

pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan (Semendawai dkk. 2011). Intensitas whistleblowing merupakan seberapa sering pegawai yang menemukan kesalahan dari pegawai lain untuk melaporkannya kepada pihak yang berkepentingan seperti atasan dan sebagainya, dengan adanya whistleblowing diharapkan instansi menjadi lebih baik dikarenakan para pegawai tentunya akan lebih berhati-hati dalam bertindak dan tidak berani melakukan kesalahan dan kecurangan.

Adapun beberapa manfaat dari penyelenggaraan whistleblowing yang baik, antara lain: Tersedianya cara penyampaian informasi penting dan kritis bagi perusahaan kepada pihak yang harus segera menanganinya secara aman, Timbulnya keengganan untuk melakukan kecurangan, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya kecurangan, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif.

Rata-rata karakteristik jawaban maupun tanggapan dari responden terhadap variabel Moralitas Individu yang di ukur dengan menggunakan beberapa indikator pengukuran. Tanggapan responden terhadap variabel Moralitas Individu yang diukur dengan empat indikator pengukuranyang terbagi dalam delapan item pernyataan dengan perolehan total rata-rata penilaian sebesar 4,43 yang termasuk dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban sangat baik dengan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan Bapak/Ibu sudah mendefinisikan/melakukan tanggung jawab dalam

pekerjaan sebagai seorang pegawai, Adapun jawaban rata-rata responden dengan jumlah responden menjawab sangat baik sebanyak 54%, baik sebesar 24%, kurang baik sebesar 16%, tidak baik sebesar 5% dan sangat tidak baik sebesar 1%. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan Moralitas Individu dalam perencanaan kebutuhan telah berjalan baik dalam kesadaran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y diperoleh nilai T Statistic $1,9784 > t \text{ table } (1,67)$ dan *P Values* sebesar $0,005 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Moralitas Individu memoderasi pengaruh antara Sistem pengendalian intern terhadap Whistleblowing.

Moralitas individu merupakan nilai-nilai etis yang dimiliki seseorang yang membimbing perilaku dan pengambilan keputusan dalam situasi yang mengandung dilema moral. Dalam konteks organisasi pemerintahan seperti OPD Kota Medan, moralitas individu ASN menjadi faktor penting dalam menentukan keberanian seseorang untuk melakukan whistleblowing. Seorang pegawai dengan moralitas tinggi cenderung memiliki kesadaran untuk melaporkan tindakan yang menyimpang demi menjaga kepentingan publik dan integritas institusi, meskipun mungkin menghadapi risiko pribadi. Oleh karena itu, moralitas individu dapat berperan sebagai pendorong utama dalam pengambilan keputusan etis seperti whistleblowing.

Sistem pengendalian intern yang kuat saja tidak selalu cukup untuk mendorong whistleblowing apabila tidak disertai dengan moralitas individu yang tinggi. Dalam hal ini, moralitas individu berperan sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh sistem pengendalian intern

terhadap intensitas whistleblowing. ASN yang memiliki tingkat moralitas tinggi lebih responsif terhadap keberadaan sistem pengendalian intern, karena mereka memiliki dorongan internal untuk bertindak benar dan melaporkan pelanggaran. Sebaliknya, ASN dengan moralitas rendah mungkin tetap enggan melapor meskipun terdapat sistem pengendalian yang memadai, karena keputusan mereka lebih dipengaruhi oleh kepentingan pribadi daripada nilai etika.

Dalam praktiknya, penguatan sistem pengendalian intern di OPD harus dibarengi dengan upaya membangun karakter ASN melalui pendidikan moral dan etika. Tanpa adanya integritas individu yang kuat, sistem pelaporan dan pengawasan internal akan kehilangan efektivitasnya dalam mendorong whistleblowing. Oleh karena itu, organisasi perlu tidak hanya fokus pada aspek struktural, seperti prosedur pengawasan dan saluran pelaporan, tetapi juga pada aspek kultural melalui pembinaan nilai-nilai moral dan budaya kerja yang berlandaskan integritas. Dengan begitu, moralitas individu dapat menjadi penguat yang signifikan dalam mendorong keberhasilan sistem pengendalian intern.

Secara keseluruhan, moralitas individu memiliki peran penting dalam memoderasi pengaruh sistem pengendalian intern terhadap intensitas whistleblowing. Moralitas yang tinggi akan memperkuat hubungan positif antara efektivitas sistem pengendalian dengan kecenderungan ASN untuk melaporkan penyimpangan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pengendalian intern perlu diimbangi dengan pembangunan karakter ASN yang beretika, guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pelaporan pelanggaran secara terbuka dan bertanggung jawab. Dalam konteks OPD Kota

Medan, hal ini menjadi bagian penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang bersih dan berintegritas.

Pelaksanaan whistleblowing dapat dilakukan secara efektif ketika sistem pengendalian intern berjalan dengan baik dan didukung dengan moralitas masing-masing pegawai yang mampu melaksanakan sistem pengendalian yang telah di atur. Penelitian yang dilakukan oleh (Qorirah & Syofyan, 2024) dan (Wayan, 2022) menyatakan bahwa moralitas individu memoderasi pengaruh sistem pengendalian intern terhadap intensitas whistleblowing.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap Whistleblowing, dengan arah positif dan signifikan, dengan demikian maka semakin baik Sistem pengendalian intern maka akan meningkatkan Whistleblowing pada pegawai di OPD di Kota Medan
2. Moralitas Individu memoderasi pengaruh Sistem pengendalian intern terhadap Whistleblowing, artinya semakin baik Sistem pengendalian intern dan ditambah dengan Moralitas Individu maka akan meningkatkan Whistleblowing pada pegawai di OPD di Kota Medan

5.2. Saran

Adapun saran-saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis outer loading, indikator dengan nilai terendah sebesar 4,29 menunjukkan bahwa pernyataan "*Evaluasi dan perbaikan harus senantiasa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas whistleblowing system*" belum sepenuhnya mendapat respon positif atau belum dipahami secara optimal oleh responden. Hal ini dapat menjadi perhatian khusus bagi instansi yang menjadi objek penelitian. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar organisasi berkala melakukan evaluasi dan pembaruan terhadap sistem whistleblowing yang telah diterapkan. Evaluasi ini tidak hanya sekadar formalitas, tetapi harus mencakup efektivitas jalur

pelaporan, perlindungan terhadap pelapor, tindak lanjut laporan, serta transparansi hasilnya.

2. Hasil analisis outer loading menunjukkan bahwa indikator dengan nilai terendah sebesar 4,24 terdapat pada pernyataan "*Sebagai tindak lanjut dari penilaian terhadap kualitas pengendalian intern, OPD telah melakukan perbaikan pengendalian intern*". Temuan ini mengindikasikan bahwa tindak lanjut atas hasil penilaian pengendalian intern di OPD belum sepenuhnya dilaksanakan atau belum dirasakan secara optimal oleh pegawai. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menyarankan agar Organisasi Perangkat Daerah (OPD) meningkatkan komitmen dalam menindaklanjuti hasil evaluasi sistem pengendalian intern, baik melalui penyusunan rencana aksi perbaikan, monitoring berkala atas implementasi perbaikan, maupun pelaporan hasil tindak lanjut secara transparan kepada pihak terkait. Tindak lanjut yang sistematis dan konsisten penting untuk meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap sistem pengendalian intern yang ada.
3. Berdasarkan hasil analisis outer loading, ditemukan bahwa indikator "*Bapak/Ibu sudah merasa memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab*" memiliki nilai terendah sebesar 4,35. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya memiliki pemahaman yang mendalam mengenai tugas dan tanggung jawab mereka di lingkungan organisasi. Untuk itu, peneliti menyarankan agar instansi atau OPD lebih intensif dalam meningkatkan pemahaman pegawai terhadap peran dan tanggung jawab masing-masing, melalui mekanisme pelatihan,

pembinaan, dan pembaruan informasi jabatan secara berkala. Penyusunan uraian tugas (job description) yang jelas, terukur, dan disosialisasikan dengan baik kepada setiap pegawai juga menjadi hal yang krusial untuk mendukung pemahaman tersebut.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dijelaskan keterbatasan penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini masih menggunakan dua variabel saja yang mempengaruhi Whistleblowing yaitu Sistem pengendalian intern dan Moralitas Individu sedangkan variabel mempunyai pengaruh terhadap Whistleblowing masih banyak.
2. Proses penyebaran angket atau kuesioner masih menggunakan teknik manual sehingga perlu dilakukan dengan *google form* untuk mendapatkan hasil yang lebih cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardila, I., & Fadhila, N. F. N. (2018). Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Profitabilitas dengan Good Corporate Governance sebagai Variabel Moderating. *Kumpulan Penelitian Dan Pengabdian Dosen*, 1(1).
- Azizah, N., & Erinoss, E. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) dan Asimetri Informasi terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 4(4), 674–685.
- Christiana, I., & Ardila, I. (2020). Good corporate governance sebagai variabel intervening antara manajemen laba dengan nilai perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 59–70.
- Hanum, Z., & Farhan, M. (2019). Analisis Fungsi Anggaran Biaya Sebagai Alat Pengawasan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 7–15.
- Hanum, Z. ... Hasibuan, J. S. (2022). Pengaruh Konservatisme Akuntansi Dan Intensitas Modal Terhadap Penghindaran Pajak Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 22(2), 212–219.
- Hanum, Z. ... Ritonga, P. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Kampus Islam Swasta di Kota Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 814–819.
- Hery, H. (2015). *Analisis Laporan Keuangan*. Bumi Aksara.
- Islamiyah, F., Made, A., & Sari, A. R. (2020). Pengaruh kompetensi aparatur desa, moralitas, sistem pengendalian internal, dan whistleblowing terhadap pencegahan fraud dalam pengelolaan dana desa di Kecamatan Wajak. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 8(1).
- Lesmana, S., & Lufriansyah, L. (2019). Pengaruh Sistem Pengendalian Akuntansi dan Pengendalian Dewan Pengawas Syariah Terhadap Kinerja Bank Syariah (Studi Empiris pada Bank Syariah Kantor Wilayah Sumatera Utara). *JRAB : Jurnal Riset Akuntansi Bisnis*, 19(1), 1–13.
- Lubis, H. Z., & Syafira, A. (2021). Determinan Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 850–861.
- Merawati, L., & Mahaputra, I. (2021). Morality, Internal Control And Gender In The Tendency Of Fraud. *Journal of Accounting*, 21(1), 35.

- Noya, J., Wilhelmina Silooy, R., & Benony Limba, F. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Dana Desa Dengan Moralitas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Desa-desa di Kecamatan Saparua). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(4), 278–292. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v2i4.1432>
- Qorirah, N. F., & Syofyan, E. (2024). Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu, dan Whistleblowing System terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal Nuansa Karya Akuntansi*, 2(1), 82–96. <https://doi.org/10.24036/jnka.v2i1.53>
- Rakanti, R. (2024). Kompetensi Aparatur Desa, Moralitas, Sistem Pengendalian Internal, dan Pencegahan Fraud Pengelolaan Dana Desa Ni Putu Tarisa Putri Rakanti 1* , Ni Made Dwi Ratnadi 2 1,2. *Bisnis, Jurnal Akuntansi Akuntansi, Program Studi Udayana, Universitas*, 22(2), 258–273.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2015). Sistem informasi akuntansi. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Sari, E. N. ... Astuty, W. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Sistem Pengelolaan Dana Desa Serta Dampak Terhadap Kinerja Pemerintah Desa Di Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Mutiara Akuntansi*, 5(2), 107–126.
- Sari, E. N. (2015). Accounting practices effectiveness and good governance: Mediating effects of accounting information quality in municipal office of Medan City, Indonesia. *Research Journal of Finance and Accounting*, 6(2), 1–20.
- Sari, E. N., & Yusnaini, Y. (2015). Akuntansi Sektor Publik. *Medan: Perdana Publishing*.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan. In *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta Kualitas.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta
- Susanto, A., & Meiryani. (2019). The impact of environmental accounting information system alignment on firm performance and environmental performance: a case of small and medium enterprises s of Indonesia. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 9(2), 229–236.
- Utami, Z. D., & Sarwono, A. E. (2019). Pengaruh Penyajian Laporan Keuangan Desa, Lingkungan Pengendalian Dan Moralitas Perangkat Terhadap Potensi Fraud Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Studi Kasus Di Desa Sungai

Golang Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu). *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 15(3).

Wayan, Y. (2022). Pengaruh Whistleblowing dan Penerapan Hukum Karma Phala pada Pencegahan Kecurangan dengan Moderasi Moralitas di LPD Se-Kota Denpasar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 18(2), 175–184. <https://doi.org/10.31940/jbk.v18i2.175-184>

Zakaria, M., Rosnidah, I., Sari, E. N., & Nawi, N. A. (2020). Predicting internal and external whistleblowing intentions: A comparative study between Malaysian and Indonesian police forces. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(7), 44–66.

Zulfa, A. A., & Rakhmawati, I. (2023). Prevention of Fraud in the Management of Village Funds: The Influence of the Competence of Village Apparatuses, Whistleblowing System, Moral Sensitivity, and Effectiveness of Internal Control in Karanganyar District. *PROCEEDING ICONIEB: International Conference of Islamic Economics and Business*, 2(1), 267–281.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 171/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/01/10/2024

Nama Mahasiswa : Raficha Hamdini
NPM : 2105170146
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik
Tanggal Pengajuan Judul : 01/10/2024
Nama Dosen pembimbing¹⁾ : Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA (15 Oktober 2024)

Judul Disetujui²⁾

Pengaruh Sistem Pengendalian Intern
terhadap Intensitas Whistleblowing -
dengan moralitas sebagai Variabel
Moderating *

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Akuntansi

(Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, S.E.,
M.Si)

Medan, Januari 2024

Dosen Pembimbing

[Signature]

Keterangan:

¹⁾ Ditetapkan dengan Keputusan Program Studi

²⁾ Ditetapkan oleh Dosen Pembimbing

*Harus dibuktikan oleh Prodi dan Dosen Pembimbing, akan tetapi dan dapat diunduh ke-2 ini pada form online "Uptidat pengajuan judul Skripsi"

Halaman ke



UMSU
Legal | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 29/SK/BAN-PT/Akred/PT/09/2018
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 91/TGS/IL.3-AU/UMSU-05/F/2025

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : Akuntansi
Pada Tanggal : 4 Januari 2025

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa :

Nama : Raficha Hamdini
N P M : 2105170146
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Akuntansi
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Intensitas Whistleblowing dengan Moralitas sebagai variabel moderating

Dosen Pembimbing : **Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA**

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Tugas Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir harus berjarak 3 bulan setelah pelaksanaan Seminar Proposal ditandai dengan Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **10 Januari 2026**
4. Revisi Judul

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 10 Rajab 1446 H
10 Januari 2025 M



Tembusan :
1. Pertinggal

Dekan

Dr. H. Jambori, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa bergabung salah satu agar mendapatkan
tempat dan terinspirasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [f/umsuMEDAN](#) [u/umsuMEDAN](#) [t/umsuMEDAN](#) [v/umsuMEDAN](#)

Nomor : 91/II.3-AU/UMSU-05/F/2025
Lampiran : -
Perihal : **Izin Riset Pendahuluan**

Medan, 10 Rajab 1446 H
10 Januari 2025 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan
Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan
Jln. Jenderal Besar A.H. Nasution No. 32 Medan
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Raficha Hamdini
Npm : 2105170146
Program Studi : Akuntansi
Semester : VII (Tujuh)
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Intensitas Whistleblowing dengan Moralitas sebagai variabel moderating

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :
1. Peringgal


Dekan
Dr. H. Hanuri, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502





**PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH**

Jalan Jenderal Besar A. H. Nasution Nomor 32 Medan Kode Pos 20143
Telepon (061) 7873439 Faksimile (061) 7873314

Laman <https://brida.medan.go.id>, Pos-el brida@medan.go.id

SURAT KETERANGAN RISET

Nomor : 000.9/2184

DASAR	: 1. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor : 8 Tahun 2022, tanggal 30 Desember 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan. 2. Peraturan Walikota Medan Nomor : 97 Tahun 2022, tanggal 30 Desember 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan.
MENIMBANG	: Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 1641/III.3-AU/UMSU-05/F/2025 Tanggal 21 Mei 2025 Perihal Menyelesaikan Riset.
NAMA	: Raficha Hamdini
NIM	: 2105170146
PROGRAM STUDI	: Akuntansi
JUDUL	: "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Intensitas Whistleblowing dengan Moralitas Individu Sebagai Variabel Moderasi"
LOKASI	: Dinas se- Kota Medan
LAMANYA	: 3 (tiga) Bulan
PENANGGUNG JAWAB	: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Melakukan Riset, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Riset terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Riset .
3. Tidak dibenarkan melakukan Riset atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah ditetapkan.
4. Hasil Riset diserahkan kepada Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah Riset dalam bentuk *softcopy* atau melalui Email (brida@medan.go.id).
5. Surat Keterangan Riset dinyatakan batal apabila pemegang surat keterangan tidak menginginkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat Keterangan Riset ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan
Pada Tanggal : 23 Mei 2025



Ditandatangani secara elektronik oleh :
Kepala Badan
Riset dan Inovasi Daerah,

Mansuryah, S, Sos, M. AP
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP 196805091989091001

Tembusan :

1. Wali Kota Medan.
2. Kepala Dinas se-Kota Medan.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik, menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSRF
- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetukannya merupakan alat bukti hukum yang sah."



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

www.umsumedan.ac.id

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsumedan.ac.id> feb@umsumedan.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Raficha Hamdini
 Program Studi : Akuntansi
 NPM : 2105170146
 Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik
 Nama Dosen Pembimbing : Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA
 Judul Penelitian : "Pengaruh sistem pengendalian intern terhadap intensitas Whistleblowing dengan moralitas individu sebagai variabel moderasi (studi pada OPD di kota medan)"

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	—		
Bab II	—		
Bab III	hasil validasi & kekeliruan bel	4/6 25	3/
Bab IV	demografi responden ditambahkan deskripsi data belu ada.	4/6 28	2/
Bab V	kearifan dan smu perbaiki	4/6 29	3/
Daftar Pustaka	tambahkan peneliti terbaru diteliti	4/6 28	2/
Persetujuan Sidang Meja Hijau	—————→		

Diketahui Oleh:
 Ketua Program Studi Akuntansi

Medan, 4 Juni 2025
 Disetujui Oleh:
 Pembimbing Skripsi

Assoc. Prof. Dr. E.J. Zulia Harum, S.E., M.Si

Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/11/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Raficha Hamdini
 Program Studi : Akuntansi
 NPM : 2105170146
 Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik
 Nama Dosen Pembimbing : Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA
 Judul Penelitian : "Pengaruh sistem pengendalian intern terhadap intensitas Whistleblowing dengan moralitas individu sebagai variabel moderasi (studi pada OPD di kota medan)"

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	—		
Bab II	—		
Bab III	uji validasi & reliabilitas belum ada	9/2 20	3/1
Bab IV	Revisi ulang OPD (Dua 2 Bab) ada 29 konsep dan 17	9/2 20	2/1
Bab V	pekerja	9/2 20	2/1
Daftar Pustaka	—		
Persetujuan Sidang	—		
Meja Hijau	—		

Diketahui Oleh:
 Ketua Program Studi Akuntansi

Medan, Juni 2025
 Disetujui Oleh:
 Pembimbing Skripsi

Assoc. Prof. Dr. HJ. Zulia Hanum, S.E., M.Si Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Raficha Hamdini
 NPM : 2105170146
 Nama Dosen Pembimbing: Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA
 Program Studi : Akuntansi
 Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik
 Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Intensitas Whistleblowing dengan Moralitas sebagai Variabel Moderating

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	Revisi LB M. Uraikan masalah, masalah dan yg penting.	4/2 25	
Bab II	Bek tambah teori high konseptual lebih di buat	4/2 25	
Bab III	populer & sampel pada gaba SEM.	4/2 25	
Daftar Pustaka	Situs dosen	4/2 25	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	—		
Persetujuan Seminar Proposal	—		

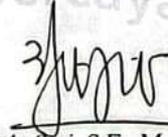
Medan, 4 Januari 2025

Diketahui Oleh:
 Ketua Program Studi



Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh:
 Dosen Pembimbing



Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Raficha Hamdini
 NPM : 2105170146
 Nama Dosen Pembimbing : Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA
 Program Studi : Akuntansi
 Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik
 Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Intensitas Whistleblowing dengan Moralitas sebagai Variabel Moderating

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	Jambak dan Rer	10/25	
Bab II	pekerjaan, kerangka konseptual	10/25	
Bab III	pekerjaan, kerangka konseptual dan sampel, gambar SEM	10/25	
Daftar Pustaka	Situs dosen liter	10/25	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Buat angket	10/24	
Persetujuan Seminar Proposal	—		

Medan, 8 Januari 2025

Diketahui Oleh:
 Ketua Program Studi

Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh:
 Dosen Pembimbing

Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/BS/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Nama Mahasiswa : Raficha Hamdini
NPM : 2105170146
Nama Dosen Pembimbing : Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik
Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Intensitas Whistleblowing dengan Moralitas sebagai Variabel Moderating

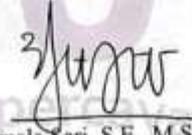
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	—		
Bab II	—		
Bab III	pelebaran lagi sem sma	22/2/25	3/
Daftar Pustaka	—		
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	instrum / angket di buat sesuai tabel	22/2/25	3/
Persetujuan Seminar Proposal	—		

Medan, 2 Februari 2025

Diketahui Oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing


Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, S.E., M.Si.

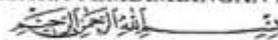

Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
 http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL



Nama Mahasiswa : Raficha Hamdini
 NPM : 2105170146
 Nama Dosen Pembimbing : Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA
 Program Studi : Akuntansi
 Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik
 Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Intensitas Whistleblowing dengan Moralitas sebagai Variabel Moderating

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	-		
Bab II	-		
Bab III	-		
Daftar Pustaka	-		
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	PPT dan slide 10.	24/2/25	<i>[Signature]</i>
Persetujuan Seminar Proposal	Ace langsung ke seminar proposal	24/2/25	<i>[Signature]</i>

Medan, 24 Februari 2025

Diketahui Oleh:
 Ketua Program Studi

Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh:
 Dosen Pembimbing

Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muehtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI AKUNTANSI

Pada hari ini *Kamis, 27 Februari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Akuntansi menerangkan bahwa :

Nama : *Raficha Hamdini*
NPM. : 2105170146
Tempat / Tgl.Lahir : Pekanbaru, 09 Maret 2003
Alamat Rumah : Jl . Alfalah 1 no 4 medan timur gugur darat
Judul Proposal : Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Intensitas Whistleblowing dengan Moralitas sebagai Variabel Moderating

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	<i>latar belakang masalah</i>
Bab II	<i>teori pendukung</i>
Bab III	<i>metode penelitian</i>
Lainnya	<i>kefahaman penulisan sesuai buku pada monografi 7 jurnal Dosen Aket UMSU</i>
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 27 Februari 2025

TIM SEMINAR

Ketua

Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, S.E., M.Si

Sekretaris

Riva Ubar Harahap, S.E., Ak., M.Si., CA., CPA

Pembimbing

Dr. Eka Nurmalasari, S.E., M.Si., Ak., CA

Pembanding

Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muehtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI AKUNTANSI

Pada hari ini *Kamis, 27 Februari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Akuntansi menerangkan bahwa :

Nama : *Raficha Hamdini*
NPM. : 2105170146
Tempat / Tgl.Lahir : Pekanbaru, 09 Maret 2003
Alamat Rumah : Jl . Alfalah 1 no 4 medan timur gugur darat
Judul Proposal : Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Intensitas Whistleblowing dengan Moralitas sebagai Variabel Moderating

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	<i>latar belakang masalah</i>
Bab II	<i>teori pendukung</i>
Bab III	<i>metode penelitian</i>
Lainnya	<i>kefahaman penulisan sesuai buku pada monografi 7 jurnal Dosen Aket UMSU</i>
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 27 Februari 2025

TIM SEMINAR

Ketua

Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, S.E., M.Si

Sekretaris

Riva Ubar Harahap, S.E., Ak., M.Si., CA., CPA

Pembimbing

Dr. Eka Nurmalasari, S.E., M.Si., Ak., CA

Pembanding

Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, S.E., M.Si



PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH
 Jalan Jenderal Besar A. H. Nasution Nomor 32 Medan Kode Pos 20143
 Telp. (061) 7873439 Fax. (061) 7873314
 Laman : brida.medan.go.id Pos-el : brida@medan.go.id

SURAT KETERANGAN SELESAI RISET

Nomor : 000.9/2592

Berdasarkan Surat Keterangan Riset dari Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan Nomor 000.9/0472 Tanggal 14 Januari 2025, dengan ini memberikan kepada nama di bawah ini :

Nama : Raficha Hamdini
 NIM : 2105170146
 Jurusan : Akuntansi
 Lokasi : Perangkat Daerah se-Kota Medan
 Judul : "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Intensitas Whistleblowing Dengan Moralitas Sebagai Variabel Moderating"
 Lamanya : 3 (tiga) Bulan
 Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Bahwa yang bersangkutan tersebut di atas telah menyelesaikan Riset di Perangkat Daerah se-Kota Medan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan
 Pada Tanggal : 18 Juni 2025



Ditandatangani secara elektronik oleh :
 Kepala Badan
 Riset dan Inovasi Daerah,
 Mansuryah, S, Sos, M. AP
 Pembina Tk. I (P/b)
 NIP 196805091989091001

Tembusan :

1. Wali Kota Medan.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : **RAFICHA HAMDINI**
NPM : 2105170146
Tempat /Tgl Lahir : Pekanbaru, 09 Maret 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Suka Karya Kualu Panam
Anak Ke : 1 dari 2 bersaudara
Email : raficha1213@gmail.com
Telepon/ WA : 0852-6313-1407

Nama Orang Tua

Ayah : Yulham Safitri
Ibu : Sri Barmayanti
Alamat : Jl. Suka Karya Kualu Panam

Pendidikan Formal

SD : SD An Namiroh Pusat Pekanbaru
SMP : SMP Negeri 4 Tambang
SMA : SMK Perbankan Riau
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 21 Juli 2025



RAFICHA HAMDINI