



SURAT PERNYATAAN

Nomor : 169/SP.HCP/LPPM/UNIJA/IX/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Anik Anekawati, M.Si
Jabatan : Kepala LPPM
Instansi : Universitas Wiraraja

Menyatakan bahwa :

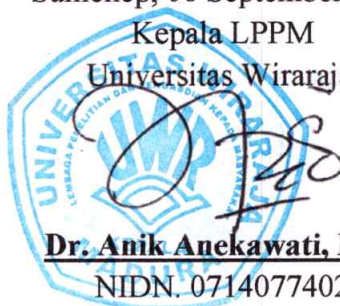
1. Nama : Arief Hidayatullah Khamainy, S.E., M.Ak.
Jabatan : Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Telah melakukan cek plagiarisme ke LPPM menggunakan *software turnitin.com* untuk artikel dengan judul "**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INTENSI UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING INTERNAL PADA OPD KABUPATEN SUMENEP**" dan mendapatkan hasil similarity sebesar 19%

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk digunakan dengan sebaik-baiknya.

Sumenep, 08 September 2021

Kepala LPPM
Universitas Wiraraja,



Dr. Anik Anekawati, M.Si

NIDN. 0714077402

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INTENSI UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING INTERNAL PADA OPD KABUPATEN SUMENEP

by Arief Hidayatullah Khamainy

Submission date: 06-May-2021 11:59AM (UTC+0700)

Submission ID: 1579333641

File name: 2377-6006-1-PB.pdf (329.79K)

Word count: 5565

Character count: 35638

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INTENSI UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING INTERNAL PADA OPD KABUPATEN SUMENEP

Arief Hidayatullah Khamainy¹, Moh. Faisal²

¹⁻² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wiraraja
email : ariefkhamainy@wiraraja.ac.id

Abstrak

Praktik *whistleblowing* menjadi suatu hal yang sangat penting, namun faktanya intensi untuk melakukan praktik tersebut masih jarang terjadi di Indonesia dikarenakan seseorang yang seharusnya menjadi *whistleblower* lebih memilih untuk diam dari pada harus melaporkan tindakan kecurangan dengan harapan mereka lebih merasa aman posisinya jika tidak melakukan praktik tersebut, praktik *whistleblowing* sangat dibutuhkan untuk mengungkap adanya kecurangan dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji faktor-faktor yang mempengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal pada OPD di Kabupaten Sumenep. Faktor-faktor ini adalah orientasi etika, relativisme, intensitas moral, komitmen organisasi dan identitas profesional. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Proses pengumpulan data yaitu dengan menggunakan metode survei. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh OPD Kabupaten Sumenep yang berjumlah 25 OPD. Pemilihan sampel dalam penelitian menggunakan metode *sampling jenuh*. Analisis data dalam penelitian menggunakan regresi linear berganda dengan program SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua faktor yang digunakan dalam penelitian ini merupakan faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan intensi *whistleblowing* internal, sehingga semua hipotesis dalam penelitian ini didukung dengan data.

Kata Kunci: *Whistleblowing, Etika, Moral, Komitmen, Profesional*

Abstract

The practice of *whistleblowing* is very important, but in fact the intention to carry out this practice is still rare in Indonesia because someone who is supposed to be a *whistleblower* prefers to be silent rather than having to report fraud in the hope that they feel more secure in their position if they do not carry out this practice, *whistleblowing* practice is needed to reveal the existence of fraud in an organization. This study aims to analyze and examine the factors that influence the intention to conduct internal *whistleblowing* at OPD in Sumenep Regency. These factors are relativism ethical orientation, moral intensity, organizational commitment and professional identity. Quantitative methods are used in this research. The data process is by using the survey method. The population used in this study were all OPDs of Sumenep regency which connected 25 OPDs. The sample selection in the study used a saturated sampling method. The data analysis in this study used multiple linear regression with the SPSS version 20 program. The results showed that all factors used in this study were factors that encouraged a person to carry out internal *whistleblowing* intentions, so that all hypotheses in this study were accepted.

Keywords: *Whistleblowing, Ethica, Moral, Commitment, Professional.*

1. PENDAHULUAN

Istilah *Whistleblowing* merupakan adanya upaya untuk mengungkapkan adanya praktik

kecurangan, praktik praktik melanggar hukum, atau praktik kecurangan dalam bentuk lain yang dilakukan oleh individu maupun kelompok yang merupakan bagian dari sebuah organisasi atau instansi

(anggota aktif maupun mantan anggota dalam hal ini staf/pegawai) yang terjadi dimana seseorang tersebut bekerja atau pernah bekerja. Pengungkapan dilakukan kepada seseorang ataupun organisasi lain dengan harapan dilakukannya tindakan terhadap pelaku kecurangan tersebut (Lestari & Yaya, 2017). Menurut Husniati, *et al* (2017) selama beberapa dekade terakhir, isu-isu mengenai *whistleblowing* menjadi perhatian oleh beberapa kalangan di dunia global, karena dengan adanya *whistleblowing* tersebut dianggap sebagai sarana dalam pengungkapan kasus-kasus kecurangan. Kreshastuti dan Prastiwi (2014) menambahkan bahwa Salah satu metode untuk menceritakan tentang adanya pelanggaran akuntansi sehingga bisa mengembalikan keyakinan warga yaitu dengan menjadi *whistleblower*.

Para regulator berupaya mengembalikan keyakinan warga terhadap profesi akuntansi. Di Indonesia, Pedoman Sistem pelaporan serta Pelanggaran ataupun *Whistleblowing System* diterbitkan oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) pada 10 November 2008. Peraturan tersebut mengharuskan para akuntan untuk memberi tahu kecurangan manajemen kepada pihak pembuat kebijakan yang cocok. Sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung seroang *whistleblower* dalam sebuah organisasi sebenarnya dibutuhkan oleh instansi untuk membantu mengungkap adanya kecurangan yang ada dalam sebuah instansi.

Wahyuni dan Nova (2018) berpendapat bahwa seseorang yang melakukan tindakan *whistleblowing* bisa saja terjadi dari pihak intern atau bahkan ekstern dari sebuah organisasi. Perbedaan dari internal *whistleblowing* dan eksternal *whistleblowing* yakni terletak kepada siapa kasus kecurangan tersebut dilaporkan, yang dimaksud dengan internal *whistleblowing* yaitu ketika karyawan mengetahui adanya kecurangan kemudian melaporkannya kepada atasannya, sedangkan eksternal *whistleblowing* terjadi ketika karyawan yang mengetahui adanya kecurangan dalam instansi tersebut kemudian melaporkannya kepada pihak diluar instansi tersebut karena beranggapan kecurangan tersebut telah merugikan masyarakat.

Praktik *whistleblowing* menjadi suatu hal yang sangat penting, namun faktanya intensi untuk

melakukan praktik tersebut masih jarang terjadi di Indonesia, karena kebanyakan seseorang yang seharusnya menjadi *whistleblower* lebih memilih untuk diam dari pada harus melaporkan tindakan kecurangan dengan harapan mereka lebih merasa aman posisinya jika tidak melakukan praktik tersebut. Menurut Husniati, *et al* (2017) terdapat empat faktor yang mendorong adanya tindakan *wistleblowing* dalam organisasi yaitu etika relativisme, intensitas moral, komitmen organisasi, dan identitas profesional.

Beberapa penelitian sebelumnya terkait dengan empat faktor yang mendorong adanya *whistleblowing* tersebut masih terdapat perbedaan hasil seperti pada penelitian Lestari dan Yaya (2017) dengan penelitian Husniati *et., al* (2017). Selain itu penelitian ini sangat penting untuk dilakukan karena praktik *whistleblower* sangat penting untuk dilakukan dan dibudayakan untuk mengungkapkan tindakan kecurangan yang terjadi sehingga hal ini juga akan membantu Pemerintah Kabupaten Sumenep dalam mempertahankan prestasi opini laporan keuangan Wajar Tanpa Pengecualian yang diperoleh beberapa tahun belakangan ini.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, rumusan permasalahan dalam riset ini terdiri dari (1) Apakah ada pengaruh orientasi etika relativisme terhadap intensi buat melaksanakan *whistleblowing* internal?; (2) Apakah ada pengaruh intensitas moral terhadap intensi buat melaksanakan *whistleblowing* internal?; (3) Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi buat melaksanakan *whistleblowing* internal?; (4) Apakah ada pengaruh identitas profesional terhadap intensi untuk melaksanakan *whistleblowing* internal?.

2. TELAAH LITERATUR

18 *Planned Behavior Theory*

Planned behavior theory mengemukakan bahwa perilaku dalam sebuah sikap merupakan suatu hal yang sangat penting dalam memprediksi suatu perbuatan, meskipun demikian perlu adanya suatu pertimbangan sikap yang dilakukan oleh seseorang dalam menilai subjektifitas dan mengukur kontrol dari persepsi orang tersebut. Suatu sikap yang positif, akan mendapatkan dukungan dari orang-orang sekitarnya dikarenakan adanya kesamaan persepsi

dan ada hambatan untuk berperilaku maka niat seseorang untuk berperilaku akan semakin tinggi (Ajzen, 2005).

Teori sikap terencana secara eksplisit memahami mungkin kalau banyak sikap yang tidak seluruhnya di bawah kontrol seseorang. Dalam TPB, sikap yang ditampilkan orang mencuat sebab terdapatnya intensi untuk berperilaku. Intensi orang untuk menunjukkan sesuatu sikap yang merupakan gabungan dari perilaku untuk menunjukkan sikap tersebut serta norma subjektif. Perilaku orang terhadap sikap meliputi keyakinan menimpa sesuatu sikap, penilaian terhadap hasil sikap, norma subjektif, kepercayaan-kepercayaan normatif serta motivasi sehingga patuh.

Jika dikaitkan dengan praktik whistleblowing, praktik whistleblowing merupakan suatu sikap terencana, jika dalam suatu organisasi mendukung adanya sikap whistleblower, tentunya hal tersebut akan mempermudah adanya praktik whistleblowing dalam suatu organisasi.

Whistleblower dan Whistleblowing

Whistleblowing adalah tindakan diinisiasi oleh perorangan maupun beberapa orang dalam hal ini lebih dari satu (kelompok) dalam usahanya untuk melaporkan adanya tindakan-tindakan penyelewengan atau *fraud* yang terjadi yang dilakukan oleh instansi maupun bagian dari instansi tersebut. Praktik tersebut dapat digambarkan sebagai sebuah proses yang melibatkan pelapor kecurangan yang selanjutnya disebut sebagai *whistleblower* secara pribadi dan sosial organisasi tempat *whistleblower* tersebut bekerja atau pernah bekerja. Whistleblowing bisa saja terjadi ketika ada konflik antara loyalitas karyawan dan perlindungan kepentingan publik. (Husniati, et al., 2017)

Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing

Husniati, et al. (2017) menjelaskan intensi melakukan *whistleblowing* merujuk pada adanya kemungkinan seseorang yang betul-betul ikut serta dalam sikap whistleblowing serta berkeinginan untuk melaksanakan whistleblowing. Intensi seorang dalam melaksanakan aksi whistleblowing ialah aksi yang bisa jadi dicoba seseorang untuk memberi tahu atau melaporkan adanya pelanggaran kepada pihak

internal (dalam organisasi) maupun kepada pihak eksternal (luar organisasi).

Orientasi Etika Relativisme

Faktor pertama yang mendorong adanya *whistleblowing* dalam penelitian ini adalah orientasi etika relativisme. Husniati et al. (2015) mengemukakan jika orientasi etika merupakan tujuan utama sikap dari handal yang berhubungan sangat erat dengan sikap moral serta nilai yang digerakkan oleh 2 ciri yaitu idealisme serta relativisme. Ciri Relativisme itu sendiri merupakan sesuatu perilaku penolakan terhadap nilai moral yang mutlak dalam memusatkan sikap. Dalam hal ini orang masih memikirkan sebagian nilai dari dalam dirinya ataupun area sosialnya.

Intensitas Moral

Faktor kedua yang mendorong adanya *whistleblowing* dalam penelitian ini adalah intensitas moral. adapun definisi dari intensitas menurut Husniati, et al. (2017) dapat dimaknai sebagai suatu kondisi ukuran intens atau tingkatan, sedangkan definisi dari moral dapat dimaknai sebagai hubungan antar individu dalam menyebut individu lainnya dalam sebuah tindakan yang bernilai positif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa intensitas moral merupakan sebuah satu-kesatuan yang mencakup beberapa karakteristik yang merupakan pengembangan dari berbagai isu yang berkaitan dengan isu moral dalam sebuah kondisi yang akan mempengaruhi penilaian individu terkait dengan permasalahan intensi dan etika terhadap tindakan yang dimiliki.

Komitmen Organisasi

Faktor ketiga yang mendorong adanya *whistleblowing* dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi. Hariyani dan Putra (2018) berpendapat bahwa Komitmen profesional pada sebuah organisasi merupakan bukti adanya loyalitas seorang *employee* terhadap pekerjaannya baik dari sudut pandang norma maupun aturan umum yang berlaku. Dengan semakin meningkatnya kasus kecurangan seperti korupsi dan lain sebagainya, seorang pegawai aparatur negara dituntut untuk bersikap profesional dalam mengungkapkan kasus kecurangan tersebut, karena mereka dituntut bukan hanya bekerja untuk kepentingan individu saja, tapi

mereka juga dituntut untuk bekerja untuk kepentingan instansi tempatnya bekerja serta dapat bertanggung jawabkan hasil kerjanya kepada masyarakat.

Identitas Profesional

Faktor keempat yang mendorong adanya praktik *whistleblowing* dalam penelitian ini yaitu identitas profesional seorang karyawan. Menurut Kreshastuti (2014) Identitas profesional dapat diartikan sebagai jati diri seorang individu dalam mengklasifikasikan dirinya sendiri sejauh mana mereka menganggap bahwa pekerjaan yang mereka jalani memiliki ciri khas profesional dan menganggap orang memiliki jati diri yang sama. Identitas profesional biasanya dapat dimaknai sebagai kekuatan dari seorang individu dalam keterlibatannya dalam profesi (Aranya et al, 1981).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Orientasi Etika Relativisme Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal.

Sikap relativisme merupakan sebuah sikap penolakan individu terhadap beberapa nilai moral yang bersifat absolut dalam mengarahkan perilaku. Dalam hal ini individu akan mempertimbangkan berbagai nilai yang timbul dari dalam dirinya sendiri maupun dari lingkungan sekitarnya (Husniati, et., al. 2017). Etika relativisme merupakan sebuah teori yang menyatakan sebuah tindakan dianggap tidak etis atau etis, salah atau benar, bergantung kepada bagaimana cara pandang masyarakat.

Staf atau pegawai yang mempunyai sikap relativistis mereka akan cenderung untuk tidak menggunakan prinsip moral secara umum baik di dalam perannya dalam organisasi profesional untuk dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Staf atau pegawai memiliki konsekuensi yang baik dan memiliki kesesuaian dengan kaidah moral atas tindakannya. Sehingga staf atau pegawai yang relativistis dalam sebuah organisasi akan cenderung memilih untuk menjadi *whistleblower* karena mereka akan menganggap tindakannya merupakan perilaku yang etis karena akan menjadi pahlawan dengan mengungkapkan adanya kecurangan-kecurangan yang terjadi dalam sebuah organisasi.

Pernyataan ini didukung oleh beberapa hasil penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Yulianto (2015) dan Husniati, et., al. (2017) yang menyatakan bahwa orientasi etika relativisme berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal.

H1: Orientasi Etika Relativisme berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* internal.

Pengaruh Intensitas Moral terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal.

Zanaria (2016) menjabarkan bahwa intensitas moral merupakan sebuah sifat yang menggambarkan tinggi lemahnya suatu perasaan yang menggambarkan perasaan susah atau senang, benar atau salah adil atau tidak, dan lain sebagainya. Intensitas moral jika dikaitkan dengan teori sikap terencana dapat dikaitkan sebagai konsep persepsi kontrol dalam bertindak.

Persepsi kontrol dalam bertindak merupakan suatu yang diyakini seseorang dalam persepsi yang dimiliki oleh individu tersebut merupakan hasil dari kontrol terhadap dirinya sendiri terhadap persepsi perilakunya. Husniati, et., al (2017) menjelaskan bahwa variasi dari intensitas moral seseorang akan mempengaruhi proses pengambilan keputusannya dalam menjalankan profesinya. Jika dikaitkan dengan *whistleblowing*, seseorang dengan jiwa intensitas moralnya yang tinggi dalam dirinya mereka lebih condong dapat melaporkan adanya perbuatan kecurangan yang terjadi disebabkan karena mereka dengan intensitas moral tinggi akan merasa memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi untuk melaporkan tindakan kecurangan tersebut dan begitu pula sebaliknya.

Pernyataan ini didukung oleh beberapa hasil penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Kreshastuti (2014) dan Husniati, et., al. (2017) yang menyatakan bahwa intensitas moral berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal.

H2: Intensitas moral berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* internal.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi untuk melakukan whistleblowing internal.

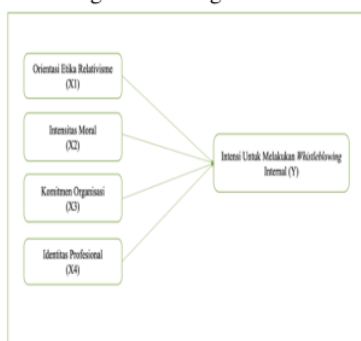
Hariyani dan Putra (2018) mendeskripsikan bahwa sebuah komitmen merupakan sebuah keadaan dimana seorang individu akan cenderung untuk memihak kepada sebuah institusi dengan ambisinya untuk mempertahankan posisi dirinya dalam instansi tersebut. Komitmen organisasi akan memberikan gambaran mengenai hubungan *employee* dengan instansi atau organisasi secara aktif.

Seorang *employee* dengan komitmen yang tinggi akan menunjukkan kepada instansi atau organisasinya bahwa mereka memiliki antusiasme dalam memberikan tenaganya dan rasa tanggung jawab yang dimilikinya secara lebih dalam mendukung organisasinya menuju keberhasilan bersama. Rasa memiliki terhadap sebuah organisasi secara otomatis akan timbul di dalam diri seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga jika dia menemukan adanya kecurangan dalam organisasi tersebut, tanpa rasa ragu mereka akan menjadi *whistleblower* karena mereka merasa yakin dengan tindakannya akan membantu organisasi kedepannya.

Pernyataan ini didukung oleh beberapa hasil penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan Bagustianto dan Nurkholis (2013) dan juga didukung oleh penelitian Husniati, et., al. (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi untuk melakukan *whistleblowing* internal.

Kerangka Pikir Penelitian

Adapun kerangka pikir penelitian ini disajikan dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 1
. Kerangka Pikir Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Sumenep yang berjumlah 25 OPD. Teknik *sampling jenuh* digunakan dalam penelitian ini. Sehingga kuesioner dibagikan kepada 25 pegawai OPD bagian teknis, 25 pegawai OPD bagian tata usaha dan 25 pegawai bagian bendahara. Sehingga kuesioner yang dibagikan dan dapat diolah dalam penelitian ini berjumlah 75 kuesioner.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer digunakan dalam penelitian ini yang didapat dengan cara survey dengan membagikan kuesioner secara tertulis kepada masing-masing sampel.

Data dikumpulkan dari hasil jawaban tertulis dari responden. Responden akan diberikan kolom untuk memilih kondisi yang menggambarkan dirinya. Responden cukup memberikan tanda centang (√) atau silang (X) dengan 5 pilihan jawaban yaitu STS yang bermakna bahwa responden sangat tidak setuju terhadap pertanyaan yang diberikan, TS yang bermakna bahwa responden tidak setuju terhadap pertanyaan yang diberikan, N yang bermakna bahwa responden netral terhadap pertanyaan yang diberikan, pilihan selanjutnya yaitu S yang menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pertanyaan yang diberikan, kemudian pilihan SS yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju terhadap pertanyaan yang diberikan.

Pengukuran Variabel Dan Definisi Operasional

Whistleblowing (Y)

Whistleblowing dapat dibedakan menjadi 2 yaitu *whistleblowing* internal dan *whistleblowing* eksternal, dan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *whistleblowing* internal. *Whistleblowing* internal merupakan tindakan yang dilakukan staf/pegawai yang mengetahui adanya kecurangan dalam sebuah instansi kepada atasannya (masih dalam instansi tersebut)

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert, dengan indikator yang diadopsi dari Husniati, et., al (2017) yang telah dimodifikasi. Proses keputusannya menggunakan skala likert 5 (lima) poin. Responden dalam penelitian ini diminta

untuk menjawab setiap pertanyaan yang terdiri dari yang kemudian nantinya membubuhkan tanda pada jawaban yang dipilih.

Orientasi Etika Relativisme (X1)

Etika relativisme merupakan sebuah teori yang menyatakan bahwa perilaku etis dalam sebuah tindakan itu merupakan dasar atau sudut pandang dari masyarakat.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert, dengan indikator yang diadopsi dari penelitian Husniati, et., al

(2017). Responden dalam penelitian ini diminta untuk menjawab setiap pertanyaan yang terdiri dari yang kemudian nantinya membubuhkan tanda pada jawaban yang dipilih.

Intensitas Moral (X2)

Intensitas moral merupakan sebuah konstruk yang menaungi beberapa sifat yang merupakan pengembangan dalam isu moral dari sebuah situasi yang akan mempengaruhi sebuah pendapat individu yang berkaitan dengan masalah etika dan intensi perilaku yang dimiliki.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert dengan indikator yang diadopsi dari penelitian Lord & DeZort (2001) yang kemudian dimodifikasi untuk penelitian ini. Responden yang dijadikan sampel dalam riset ini diminta untuk menjawab setiap pertanyaan yang terdiri dari yang kemudian nantinya membubuhkan tanda pada jawaban yang dipilih.

Komitmen Organisasi (X3)

Hariyani dan Putra (2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah komitmen yang dimiliki seorang individu dalam memihak organisasi atau instansi tempatnya bekerja dengan tujuan dan keinginan tertentu dalam mempertahankan posisinya di organisasi tersebut.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert, dengan indikator yang diadopsi dari model kuesioner OCQ (*The Organizational Commitment Questionnaire*) dari Mowday, et al (1979) yang telah dimodifikasi. Penilaian tersebut diukur dengan model skala likert 5 (lima) poin. Responden dalam penelitian ini diminta untuk menjawab setiap

pertanyaan yang terdiri dari yang kemudian nantinya membubuhkan tanda pada jawaban yang dipilih.

Identitas Profesional (X4)

Aranya, et al (1981) yang dimaksud dengan identitas profesional adalah sebuah kekuatan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan profesinya. Identitas profesional merupakan gambaran sikap dalam teori sikap terencana (*theory of planned behavior*). Sikap yang dimaksud disini yaitu merupakan tindakan manusia untuk menggerakkan dirinya dalam proses bertindak dalam pengambilan keputusan.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert, dengan indikator yang diadopsi dari model kuesioner yang dikembangkan oleh Aranya et al (1981) dan telah dimodifikasi yang telah dimodifikasi. Penilaian tersebut diukur dengan model skala likert 5 (lima) poin. Responden dalam penelitian ini diminta untuk menjawab setiap pertanyaan yang terdiri dari yang kemudian nantinya membubuhkan tanda pada jawaban yang dipilih.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Seluruh staf atau pegawai dalam lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Sumenep dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini. Sehingga penyebaran kuesionernya dilakukan dengan cara membagikan langsung kepada masing-masing staf atau pegawai yang memenuhi kriteria. Kuesioner tersebut disebar ke seluruh OPD Pemerintah Kabupaten Sumenep yang berjumlah 25 instansi secara langsung. Dari 100 kuesioner yang disebar, kuesioner yang kembali sebanyak 75 kuesioner (75%), sehingga jumlah tersebut merupakan kuesioner yang bisa diolah oleh peneliti.

Statistik Deskriptif

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) variabel. 4 (empat) variabel independen yang digunakan masing-masing menggunakan 5 item pertanyaan. Sedangkan 1 variabel dependen menggunakan 7 item pertanyaan. Gambaran mengenai variabel-variabel tersebut disajikan pada tabel *descriptive statistics* yang menunjukkan jumlah Kuesioner (N), minimum, maksimum, mean dan standar deviasi yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1
Descriptive Statistics

	N	Min.	Max.	Mean	STd. Dev.
X1	75	14	20	17,32	1,764
X2	75	20	25	22,99	2,128
X3	75	20	25	22,69	2,143
X4	75	20	25	22,00	2,013
Y	75	20	25	23,51	1,841
Valid N	75				

Sumber : Data Olahan, 2020

Uji Kualitas Data

Tabel 2
Uji Validitas

Item Kuesioner	Pengujian 1		Pengujian 2	
	Corrected Item Correlation > 0,2272	Keterangan	Corrected Item Correlation > 0,2272	5 Keterangan
X1.1	0,580	Valid	0,580	Valid
X1.2	0,666	Valid	0,666	Valid
X1.3	0,854	Valid	0,854	Valid
X1.4	0,736	Valid	0,736	Valid
X1.5	0,267	Valid	0,267	Valid
X2.1	0,791	Valid	0,791	Valid
X2.2	0,746	Valid	0,746	Valid
X2.3	0,778	Valid	0,778	Valid
X2.4	0,792	Valid	0,792	Valid
X2.5	0,802	Valid	0,802	Valid
X3.1	0,789	Valid	0,789	Valid
X3.2	0,770	Valid	0,770	Valid
X3.3	0,794	Valid	0,794	Valid
X3.4	0,801	Valid	0,801	Valid
X3.5	0,687	Valid	0,687	Valid
X4.1	0,715	Valid	0,715	Valid
X4.2	0,802	Valid	0,802	Valid
X4.3	0,881	Valid	0,881	Valid
X4.4	0,888	Valid	0,888	Valid
X4.5	0,141	Tidak Valid	Dieliminasi	
Y.1	0,518	Valid	0,645	Valid
Y.2	0,684	Valid	0,706	Valid
Y.3	0,579	Valid	0,645	Valid
Y.4	0,131	Tidak Valid	Dieliminasi	
Y.5	0,009	Tidak Valid	Dieliminasi	
Y.6	0,600	Valid	0,648	Valid
Y.7	0,630	Valid	0,669	Valid

Sumber : Data Olahan, 2020

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Nama Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> Reliabel Jika >0,6	Keterangan
Orientasi Etika Relativisme	0,819	Reliabel
Intensitas Moral	0,915	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,908	Reliabel
Identitas Profesional	0,854	Reliabel
Intensi <i>Whistleblowing Internal</i>	0,938	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2020

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner yang digunakan. Menurut Ghhozali (2011) suatu koesioner dikatakan valid apabila pertanyaan yang terdapat pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini penting dilakukan sebelum pengujian hipotesis. Pengujian validitas disini menggunakan *Corrected Item Correalation*. Item pertanyaan dikatakan valid apabila nilai *Corrected Item Correalation* > r tabel (0,2272). Hasil pengujian uji validitas pada penelitian ini disajikan pada tabel 2 tersebut. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan sebanyak dua kali, dikarenakan pada pengujian pertama terdapat item kuesioner yang tidak valid dengan penelitian ini dengan nilai *Corrected Item Correalation* < r tabel sehingga item tersebut dieliminasi dari instrumen penelitian yang kemudian dilanjutkan dengan pengujian kedua yang menunjukkan seluruh itemnya telah valid dan dapat dilanjutkan dengan pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

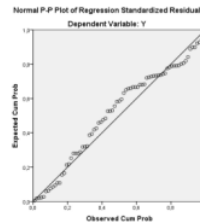
Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Sujarweni (2016) pengujian reliabilitas akan beranfaat untuk mengetahui sejauh mana informasi yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan atau dapat dipercaya.

Mengukur reliabilitas sebuah kuesioner atau instrumen penelitian dapat dilakukan dengan cara melihat hasil uji statistik nilai *Cronbach Alpha* (α) masing-masing variabel. Semakin mendekati angka 1,0 menunjukkan bahwa koefisien keandalan semakin baik. Secara umum, jika nilai α lebih dari 0,7 maka variabel penelitian dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan (Sujarweni, 2016)

Uji Aumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Pada gambar berikut kita dapat mengetahui asumsi normalitas sebuah data.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar tersebut Nampak titik-titik menyebar disekitar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Menurut Ghozali (2013) grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan alat uji yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya kemiripan antar variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Dengan adanya keterkaitan tersebut akan berdampak pada hubungan korelasi yang sangat kuat, selain itu uji multikolinearitas juga berfungsi sebagai pengujian untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan dalam menguji pengaruh masing-masing variabel.

Menurut Sujarweni (2016) variabel dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas ketika nilai VIF berada dikisaran angka 1-10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Orientasi Etika Relativisme	0,941	1,063
Intensitas Moral	0,874	1,144
Komitmen Organisasi	0,851	1,175
Identitas Profesional	0,985	1,015

Sumber : Data Olahan, 2020.

Berdasarkan tabel 4 tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas dengan nilai VIF masing-masing variabel >1 dan <10.

Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel. Dengan kriteria menurut sujarweni (2016) dikatakan tidak terjadi

autokorelasi jika nilai $dU < d < 4-dU$. Hasil pengujian autokorelasi disajikan dalam tabel berikut.

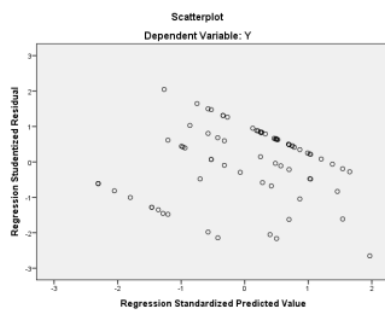
Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Durbin Watson	N	Keterangan
1,805	75	Bebas Autokorelasi

Sumber : Data Olahan, 2020

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam variabel penelitian maka menggunakan gambar scatterplot berikut.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah garis 0

Hasil Pengujian Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	-1,092	3,859		-2,83	0,778
	X1	0,269	0,101	0,257	2,670	0,009
	X2	0,397	0,087	0,459	4,587	0,000
	X3	0,193	0,087	0,225	2,222	0,029
	X4	0,292	0,086	0,320	3,396	0,001

Tabel 7. Hasil Uji t

Sumber : Data Olahan, 2020

Persamaan regresi yang didapat dari analisis data adalah sebagai berikut :

$$Y = -1,092 + 0,269 X1 + 0,397 X2 + 0,193 X3 + 0,292 X4 + \epsilon$$

(nol), kemudian data tidak berkumpul diatas atau dibawah saja sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar intensi untuk melakukan whistleblowing internal dapat dijelaskan oleh variabel orientasi etika relativisme, intensitas moral, komitmen organisasi, dan identitas profesional yaitu dengan cara melihat nilai Adjusted R Square pada tabel berikut. Pengaruh Kinerja Lingkungan terhadap Return on Assets tabel berikut

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square
1	0,353

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel tersebut nilai Adjusted R Square sebesar 0,353 yang berarti bahwa 35,3% intensi untuk melakukan whistleblowing internal dapat dijelaskan oleh variabel orientasi etika relativisme, intensitas moral, komitmen organisasi, dan identitas profesional sedangkan sisanya sebesar 64,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Koefisien regresi variabel X1 (Orientasi Etika Relativisme) menunjukkan angka 0,269 dengan arah koefisien positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai Orientasi Etika Rela-

tivisme seorang staf/pegawai akan meningkatkan intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing internal*.

2. Koefisien regresi variabel X2 (Intensitas Moral) menunjukkan angka 0,397 dengan arah koefisien positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi intensitas moral staf/pegawai maka akan semakin meningkatkan keinginan atau intensi untuk melakukan *whistleblowing internal*.
3. Koefisien regresi variabel X3 (Komitmen Organisasi) menunjukkan angka 0,193 dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai komitmen organisasi staf/pegawai akan meningkatkan keinginan atau intensi untuk melakukan *whistleblowing internal*.
4. Koefisien regresi yang terakhir yaitu variabel X4 (Identitas Profesional) menunjukkan angka 0,292 dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai identitas profesional staf/pegawai maka akan semakin meningkatkan keinginan atau intensi untuk melakukan *whistleblowing internal*.

Pembahasan

10

Pengaruh Orientasi Etika Relativisme terhadap Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing Internal*

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa H1 didukung dengan data dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Hasil menunjukkan bahwa orientasi etika relativisme merupakan salah satu faktor yang mendorong seorang pegawai di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Sumenep untuk melakukan *whistleblowing internal*.

Hal ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yulianto (2015) dan Husniati, et., al. (2017) yang menyatakan bahwa orientasi etika relativisme berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing internal*. Relativisme etis merupakan cara pandang individu terhadap tindakan benar atau salah menurut pandangan mereka masing-masing. Dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan OPD Pemerintah Kabupaten Sumenep me-

mandang bahwa tindakan *whistleblowing* merupakan tindakan yang etis dan terpuji karena telah membantu mengungkap sebuah kejahatan.

Pengaruh Intensitas Moral terhadap Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing Internal*

Hasil pengujian hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa H2 didukung dengan data dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa intensitas moral merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblower*.

Hasil ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Kreshastuti (2014) dan Husniati, et., al. (2017) yang menyatakan bahwa intensitas moral berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing internal*. Setiap pegawai di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Sumenep yang memiliki intensitas moral tinggi akan cenderung untuk melakukan sesuatu hal yang mereka anggap baik dan benar termasuk untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Dengan menjadi *whistleblower*, seseorang telah berusaha untuk mencegah adanya dampak dari sebuah kecurangan yang disembunyikan.

10

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing Internal*

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa H3 didukung dengan data dengan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seorang pegawai di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Sumenep untuk melakukan tindakan *whistleblowing internal*.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Bagustianto dan Nurkholis (2013) dan juga didukung oleh penelitian Husniati, et., al. (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi untuk melakukan *whistleblowing internal*. Ciri khas diri dari Seseorang yang berkomitmen tinggi akan cenderung untuk menjadi *whistleblower*. Untuk tetap menjaga nama baik sebuah organisasi dimana

7

mereka bekerja para pegawai akan memilih untuk melaporkan berbagai tindakan kecurangan yang menurut mereka anggap akan merusak citra sebuah organisasi itu sendiri. Sehingga tindakan untuk menjadi *whistleblower* merupakan tindakan untuk menyelamatkan nama baik sebuah organisasi. Selain itu, dengan melaporkan suatu tindakan kecurangan kepada atasannya para pegawai akan memiliki kesempatan untuk menunjukkan eksistensinya kepada atasannya akan komitmen terhadap sebuah institusi dimana tempat mereka berada.

Pengaruh Identitas Profesional terhadap Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing Internal*

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa H4 didukung dengan data dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa identitas profesional merupakan salah satu faktor yang mendorong seorang pegawai di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Sumenep untuk melakukan *whistleblowing internal*.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kreshastuti (2014) dan juga didukung oleh penelitian Husniati, et., al. (2017) yang menyatakan bahwa identitas profesional untuk melakukan *whistleblowing internal*. Identitas profesional pegawai dapat ditunjukkan salah satunya adalah dengan melihat loyalitas mereka ketika mereka mengetahui adanya tindakan kecurangan atau tidak. Menurut Aranya et al., (1981) identitas profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersiapkan oleh individu tersebut. Tindakan *whistleblowing* merupakan penggambaran sebuah proses yang terjadi antara individu dengan organisasi, sehingga semakin tinggi profesionalitas seorang individu maka mereka akan cenderung untuk menjadi *whistleblower*.

5. SIMPULAN

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Orientasi etika relativisme merupakan salah satu faktor yang mendorong individu untuk

melakukan tindakan *whistleblowing internal* pada OPD di Kabupaten Sumenep.

2. Intensitas moral merupakan salah satu faktor yang mendorong individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing internal* pada OPD di Kabupaten Sumenep.
3. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mendorong individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing internal* pada OPD di Kabupaten Sumenep.
4. Identitas profesional merupakan salah satu faktor yang mendorong individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing internal* pada OPD di Kabupaten Sumenep.

Saran

Adapun saran dalam dalam penelitian ini yaitu berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing internal* yaitu orientasi etika relativisme, instensitas moral, komitmen organisasi dan identitas profesional. PNS di lingkungan OPD di Kabupaten Sumenep sebaiknya untuk meningkatkan keempat faktor tersebut agar dapat meningkatkan praktik *whistleblowing* sehingga dapat menjadikan sarana untuk mengungkap jika terindikasi adanya kecurangan di lingkungan tersebut. Untuk penelitian selanjutnya dengan hasil nilai koefisien determinasi pada penelitian ini yang hanya bernilai 35,3%, disarankan untuk mengidentifikasi variabel lain yang mempengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing internal* seperti variabel *reward*, religiusitas, dan beberapa variabel lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada Deputi Bidang Penguatan Riset dan Pengembangan Kementerian Riset dan Teknologi/Badan Riset dan Inovasi Nasional Republik Indonesia sebagai sumber pendanaan program Penelitian Dosen Pemula Tahun Pendanaan 2020 sesuai Surat Keputusan Nomor 8/EI/KPT/2020. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Wiraraja yang telah banyak membantu.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, Icek. 2005. *Attitudes, Personality and Behavior*. New York. USA: Open University Press.
- Aranya, N. Pollock J dan Amernic, J. 1981, An Examination of Professional Commitment in Public Accounting. *Accounting Organizations and Society*. 6(4), 271–280.
- Bagustianto, Rizki & Nurkholis. 2013. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb. Vol 3 (1).
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyano, Eka., dan Putra, Adhitya Agri. 2018. Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, Personal Cost Terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris pada Opd Kabuoaten Bengkulu). *Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Bisnis Vol. 11 No.2*. pp. 17-26.
- Husniati, Sri., Wiguna Meilda., Hardi. 2017. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal : Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau (JOM FE UNRI) Vol.4, No.1*. pp. 1223-1237
- ¹ Kreshastuti, Destriana K. 2014, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Semarang), *Jurnal, Semarang: Undip*.
- Lestari, Rohmaida., dan Yaya, Rizal. 2017. Whistleblowing dan Faktor-faktor yang Memengaruhi Niat Melaksanakannya oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi Volume XXI No.03*. pp. 336-350.
- ¹ Lord, A. T., dan F.T. DeZoort. 2001. The impact of commitment and moral reasoning on auditors' responses to social influence pressure. *Accounting, Organizations and Society* 26 (3): 215-235.
- Mowday, Richard T., Steers, Richard M., dan Porter, Lyman W. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 14; 224-247.
- Sujarweni, V., Wiratna. 2016. *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Baru Press.
- ⁴ Wahyuni, Endang Sri., dan Nova, Tiara. 2018. Analisis Whistleblowing System dan Kompetensi Aparatur Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Empiris Pada Satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis). *Inovbiz : Jurnal Inovasi Bisnis Vol.6 No.2*. pp. 189-194.
- ¹ Yulianto, R. Dimas Arief, 2015. *Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Whistleblowing*, Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta.
- ² Zanaria, Y. 2016. Pengaruh Profesionalisme Audit, Intensitas Moral untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi pada KAP di Indonesia). *Jurnal Akuisisi*, 12(1), 105–116

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INTENSI UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING INTERNAL PADA OPD KABUPATEN SUMENEP

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	media.neliti.com Internet Source	4%
2	dspace.uii.ac.id Internet Source	2%
3	jurnal.polsri.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
5	Submitted to iGroup Student Paper	1%
6	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1%
7	garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	1%
8	core.ac.uk Internet Source	1%

9	Internet Source	1 %
10	repositories.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1 %
11	eprints.perbanas.ac.id Internet Source	1 %
12	ocs.unud.ac.id Internet Source	1 %
13	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
14	publikasi.mercubuana.ac.id Internet Source	<1 %
15	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	<1 %
16	Submitted to Binus University International Student Paper	<1 %
17	adoc.pub Internet Source	<1 %
18	ojs.unud.ac.id Internet Source	<1 %
19	primadonakita.blogspot.com Internet Source	<1 %
20	journals.usm.ac.id Internet Source	<1 %

21 journal.uin-alauddin.ac.id <1 %
Internet Source

22 jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id <1 %
Internet Source

23 publikasi.dinus.ac.id <1 %
Internet Source

24 repository.iainbengkulu.ac.id <1 %
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches < 20 words

Exclude bibliography On