

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INTENSI UNTUK
MELAKUKAN WHISTLEBLOWING INTERNAL
(STUDI EMPIRIS PADA OPD KOTA PEKANBARU)**

Oleh :

Tulus Setiawan

Pembimbing : Azwir Nasir dan Meilda Wiguna

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : tulus.setiawan31@gmail.com

*Factors Affecting Intent to Conduct Internal Whistleblowing
(Empirical Study on Organization of Pekanbaru City Local Area)*

ABSTRACT

This research was conducted at the Head of Regional Device Organization of Pekanbaru City, Head of Finance, and Treasurer who works in the Organization of Pekanbaru City Regional Devices. This research is included in quantitative research. The type of data used in this study is primary data is data derived from the next source in data collection techniques, sampling is done by purposive sampling method with sampling technique with certain considerations (Sugiyono, 2012: 392) with the respondents as many as 100 employees working in Organization of Pekanbaru City Local Area. These data were analyzed using multiple regression with SPSS Version 22. This study aims to determine the effect of Organizational Commitment, Professional Commitment, Ethical Considerations, Personal Cost and Reward of Intention to conduct Internal Whistleblowing. The main issues that will be explained by the researcher are as follows: To see how big influence between dependent variable with independent variable. The results of this study indicate that Organizational Commitment has an effect on Intention to do Internal Whistleblowing, Professional Commitment has an effect on Intention to do Internal Whistleblowing, Ethical Consideration influence Intention to Internal Whistleblowing, Personal Cost have an effect on Intention to Internal Whistleblowing and Reward Influence on Intention to do Internal Whistleblowing. So the conclusion of this research is that all hypothesis presented is acceptable.

Keywords : Organizational Commitment, Professional Commitment, Ethical Considerations, Personal Cost, Reward and Intention to conduct Internal Whistleblowing.

PENDAHULUAN

Whistleblowing merupakan pengungkapan praktik ilegal, tidak bermoral atau melanggar hukum

yang dilakukan oleh anggota organisasi (baik mantan pegawai atau yang masih bekerja) yang terjadi di dalam organisasi tempat mereka bekerja. Pengungkapan dilakukan

kepada seseorang atau organisasi lain sehingga memungkinkan dilakukan suatu tindakan (Near & Miceli, 1985). *Whistleblowing* merupakan cara yang tepat untuk mencegah terjadinya kasus pelanggaran akuntansi.

Elias (2008) menambahkan bahwa *whistleblowing* dapat terjadi dari dalam (internal) maupun luar (eksternal). Internal *whistleblowing* adalah *whistleblowing* kepada pihak di dalam organisasi atau melalui saluran yang disediakan organisasi (Miceli, Near, Dworkin, 2009). Sedangkan eksternal *whistleblowing* adalah pengungkapan kepada pihak di luar organisasi (Kaptein, 2011).

Memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing* penting dilakukan agar organisasi dapat merancang kebijakan dan sistem *whistleblowing* yang paling efektif. Partisipasi *whistleblower* krusial terhadap efektifitas *whistleblowing system* karena suatu sistem akan menjadi percuma jika tidak ada seorang pun yang menggunakannya untuk melaporkan adanya tindakan *fraud*.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tindakan *whistleblowing* adalah Komitmen Organisasi. Mowday, Steers dan Porter (1979) dalam Bagustianto dan Nurkholis (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan tiga faktor terkait yaitu: pertama, keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi; kedua, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi; dan ketiga, keinginan yang kuat

untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas).

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi tindakan untuk melakukan *whistleblowing* adalah Komitmen Profesional. Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Shaub *et al* (1993) menekankan perlunya untuk belajar komitmen profesional karena karier seseorang merupakan bagian utama dari hidupnya dan komitmen profesional mempunyai implikasi penting di tingkat individu dan organisasi.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi tindakan untuk melakukan *whistleblowing* adalah Pertimbangan Etis. Pertimbangan Etis adalah suatu pemikiran seorang individu secara utuh tentang suatu permasalahan yang sulit. (Chiu, 2002).

Faktor keempat yang dapat mempengaruhi tindakan untuk melakukan *whistleblowing* adalah *Personal cost*. *Personal cost* adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing* (Schultz, *et al.*, 1993).

Faktor kelima yang dapat mempengaruhi tindakan untuk melakukan *whistleblowing* adalah *Reward*. *Reward* adalah mengenai bagaimana orang-orang diberi penghargaan sesuai dengan nilai-nilai mereka dalam suatu organisasi. Hal ini meliputi *financial reward* atau *nonfinancial reward*. Sistem *reward* yang diberikan suatu organisasi kepada karyawan merupakan kebijakan organisasi tersebut, yang proses pembuatan dan

praktiknya terhadap karyawan dibuat sesuai dengan nilai-nilai kontribusi, skill dan kompetensi mereka terhadap organisasi (Elias, 2001).

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
1) Apakah Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* Internal? 2) Apakah Komitmen Profesional memiliki pengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* Internal? 3) Apakah Pertimbangan Etis memiliki pengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* Internal? 4) Apakah *Personal cost* memiliki pengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* Internal? 5) Apakah *Reward* memiliki pengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* Internal?

Tujuan penelitian ini dilakukan yaitu : 1) Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh Komitmen Organisasi terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* Internal. 2) Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh Komitmen Profesional terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* Internal. 3) Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh Pertimbangan Etis terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* Internal. 4) Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh *Personal cost* terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* Internal. 5) Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh *Reward* terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* Internal.

TELAAH PUSTAKA

Whistleblowing dan Whistleblower

Hoffman and Robert (2008) *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* merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk membocorkan kecurangan yang terjadi baik oleh instansi maupun individu. *Whistleblowing* dapat digambarkan sebagai suatu proses yang melibatkan faktor pribadi dan faktor sosial organisasional. *Whistleblowing* akan muncul saat terjadi konflik antara loyalitas karyawan dan perlindungan kepentingan publik.

Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal

Intensi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti kehendak atau keinginan melakukan sesuatu. Dalam kamus lengkap psikologi (Chaplin, 2006) intensi diartikan sebagai berikut: (1) satu kemauan guna mencapai satu tujuan, (2) ciri-ciri yang dapat dibedakan dari proses-proses psikologi, yang mencakup referensi atau kaitannya dengan satu objek.

Chiu (2003) menjelaskan intensi melakukan *whistleblowing* mengacu pada kemungkinan individu yang benar-benar terlibat dalam perilaku *whistleblowing* dan berkeinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Menurut Near dan Miceli (1985) intensi seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing* merupakan tindakan yang mungkin dilakukan individu untuk melaporkan pelanggaran baik

secara internal maupun secara eksternal.

Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge, (2008:100) komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang memperkerjakannya adalah tinggi.

Komitmen Profesional

Suatu komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan seseorang dengan dituntut oleh sistem nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Larkin, 1990 dalam Trisnaningsih, 2003).

Pertimbangan Etis

Pertimbangan etis adalah proses dimana individu menentukan suatu alternatif keputusan apakah benar atau salah (Rest, 1986). Menurut Chiu (2003) pertimbangan etis adalah suatu pemikiran seseorang secara utuh tentang suatu permasalahan yang sulit. Pertimbangan etis digunakan sebagai model untuk menjelaskan proses pengambilan keputusan beretika yang dilakukan oleh Hunt dan Vitell (1986) dimana langkah awal individual menerima masalah etika, sampai pada pertimbangan etika (*ethical judgment*), berkembang pada

niat, dan akhirnya terbawa pada perilaku.

Personal Cost

Menurut Schutlz *et al.*, (1993) dalam Bagustianto dan Nurkholis (2015: 6) *personal cost of reporting* adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*. Anggota organisasi yang dimaksud dapat saja berasal dari manajemen, atasan, atau rekan kerja.

Reward

reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Menurut Nawawi (2005:319), *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima(diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal

Robbins dan Judge, (2008:100) komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjuk-

kan sikap dan perilaku positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk mewujudkan tujuan organisasi (Kuryanto, 2011).

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H₁ : Komitmen Organsasi berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* internal

Pengaruh Komitmen Profesional terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal

Aranya *et al* (1981) mendefinisikan komitmen profesional sebagai kekuatan relatif dari indentifikasi individual dengan keterlibatan dalam suatu profesi dan termasuk keyakinan dan penerimaan tujuan-tujuan dan nilai-nilai profesi, kemauan untuk berupaya sekuat tenaga demi organisasi, dan keinginan menjaga keanggotaan dari suatu profesi.

Whistleblowing dapat digambarkan sebagai suatu proses yang melibatkan faktor pribadi. Semakin tinggi komitmen profesional maka akan semakin tinggi pula untuk menganggap bahwa *Whistleblowing* menjadi suatu hal yang penting.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H₂ : Komitmen Profesional berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* Internal

Pengaruh Pertimbangan Etis terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* Internal

Menurut Barnett et al (1998) dalam Daivetri (2013) individu yang menganggap *whistleblowing* merupakan tindakan etis akan lebih mungkin untuk melaporkan kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerjanya atau atasannya dibandingkan dengan individu yang menganggap *whistleblowing* merupakan tindakan tidak etis.

Individu yang memiliki pertimbangan etis yang tinggi akan mempertimbangkan hal yang menurutnya etis atau tidak dalam setiap tindakannya dan akan menganggap bahwa *whistleblowing* merupakan tindakan yang etis maka apabila ia melihat pelanggaran dilingkungan kerjanya ia akan melakukan tindakan *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H₃ : Pertimbangan Etis berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* Internal

Pengaruh *Personal Cost* terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* Internal

Graham dalam Zhuang (2003:21) mengemukakan bahwa *personal cost* yang paling dipertimbangkan adalah pembalasan dari orang-orang dalam organisasi yang menentang tindakan pelaporan. Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang minat orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H₄ : *Personal Cost* berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* Internal

Pengaruh *Reward* terhadap intensi melakukan untuk *Whistleblowing Internal*

Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2004;514).

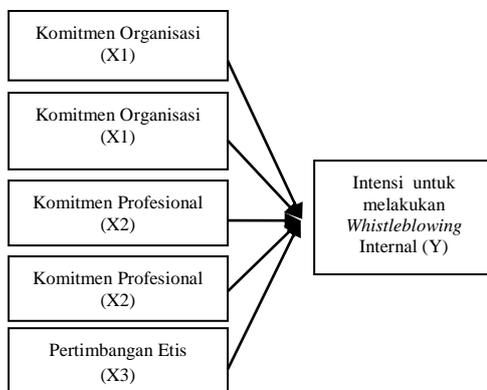
Reward merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan *whistleblowing*, dimana pada umumnya niat seseorang akan terpengaruh dengan adanya *reward* yang diberikan atas tindakan baik yang dilakukan. Begitu pula hal ini akan berpengaruh terhadap *whistleblower*, apabila *reward* yang diterima saat melakukan *whistleblowing* cukup menarik perhatiannya, maka intensitas seseorang melakukan *whistleblowing* akan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin menguji kembali pengaruh *Reward* terhadap Intensi untuk melakukan *Whistleblowing Internal* dengan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : *Reward* berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing Internal*.

Model Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : Data Olahan(2018)

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh staff/pegawai yang bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Pekanbaru. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah : Kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD), Kepala Sub Bagian Keuangan, dan Bendahara sehingga jumlah sampel $44 \text{ OPD} \times 3 = 132$ orang.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* digunakan karena sampel dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan yang sebelumnya didahului dengan presentasi singkat mengenai tujuan pengisian kuesioner serta penjelasan lain jika terjadi kesulitan interpretasi untuk dapat ditanyakan kepada peneliti.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Intensi Melakukan *Whistleblowing Internal* (Y)

Hoffman and Robert (2008) *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.

Variabel ini diukur dengan cara memberikan kuisisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang dikembangkan oleh (Malik, 2010 dan Nugroho, 2015).

Komitmen Organisasi (X1)

Robbins dan Judge, (2008:100) komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang memperkerjakannya adalah tinggi.

Variabel ini diukur dengan cara memberikan kuisisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang dikembangkan oleh (Mowday, Steers dan Porter, 1979).

Komitmen Profesional (X2)

Aranya *et al* (1981: 272) mendefinisikan komitmen profesional sebagai kekuatan relatif dari indentifikasi individual dengan keterlibatan dalam suatu profesi dan termasuk keyakinan dan penerimaan tujuan-tujuan dan nilai-nilai profesi, kemauan untuk berupaya sekuat tenaga demi organisasi, dan keinginan menjaga keanggotaan dari suatu profesi.

Variabel ini diukur dengan cara memberikan kuisisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang dikembangkan oleh Kalber L dan Forgaty (2007) dan Hall (1968).

Pertimbangan Etis (X3)

Pertimbangan etis adalah proses dimana individu menentukan suatu alternatif keputusan apakah

benar atau salah (Rest, 1986). Menurut Chiu (2003) pertimbangan etis adalah suatu pemikiran seseorang secara utuh tentang suatu permasalahan yang sulit. (*ethical judgment*), berkembang pada niat, dan akhirnya terbawa pada perilaku.

Variabel ini diukur dengan cara memberikan kuisisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang dikembangkan oleh Purwantini (2016).

Personal Cost (X4)

Personal Cost merupakan salah satu alasan utama yang menyebabkan responden tidak ingin melaporkan dugaan pelanggaran karena mereka meyakini bahwa laporan mereka tidak akan ditindak lanjuti, mereka akan mengalami retaliasi, atau manajemen tidak akan melindungi mereka dari ancaman retaliasi, khususnya dalam jenis pelanggaran yang melibatkan para manajer (Brown, 2008:672).

Variabel ini diukur dengan cara memberikan kuisisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang dikembangkan oleh Setyawati, dkk (2015).

Reward (X5)

Reward adalah mengenai bagaimana orang-orang diberi penghargaan sesuai dengan nilai-nilai mereka dalam suatu organisasi. Hal ini meliputi *financial reward* atau *nonfinancial reward*. Sistem *reward* yang diberikan suatu organisasi kepada karyawan merupakan kebijakan organisasi tersebut, yang proses pembuatan dan prakteknya terhadap karyawan dibuat sesuai dengan nilai-nilai kontribusi, skill dan kompetensi mereka terhadap organisasi (Elias, 2001).

Variabel ini diukur dengan cara memberikan kuisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang dikembangkan oleh Putri (2012).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh staf/pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pekanbaru. Penyebaran kuisioner dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan secara langsung kepada pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pekanbaru.

Kuisioner disebarikan pada 44 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pekanbaru secara langsung dengan total kuisioner sebanyak 132. Dari 132 kuisioner yang disebarikan, kuisioner yang kembali sebanyak 100 kuisioner (75,76 %). Kuisioner yang tidak mendapatkan respon sebanyak 32 kuisioner (24,24 %). Kuisioner yang dapat diolah sebanyak 100 kuisioner (75,76%). Berikut ini tabel rincian pengembalian kuisioner oleh para responden.

Statistik Deskriptif

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yaitu, Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, Personal Cost dan Reward disajikan dalam tabel Statistik Deskriptif yang menunjukkan angka minimum, maksimum, *mean*, dan standar deviasi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	100	41.00	72.00	52.0400	7.06667
Komitmen Profesional	100	26.00	55.00	39.7000	5.54024
Pertimbangan Etis	100	65.00	131.00	102.2400	12.68270
Personal Cost	100	8.00	15.00	11.9200	1.88926
Reward	100	34.00	68.00	53.3700	6.42227
Intensi Whistleblowing	100	39.00	75.00	62.9600	5.47527
Valid N (listwise)	100				

Sumber : Data Olahan(2018)

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk degree of freedom ($df = n - 2$) dengan alpha 0,05, dalam hal ini *n* adalah jumlah sampel (Ghozali, 2013:53).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji *reliabilitas* ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan (Ghozali, 2013:47).

Untuk mengukur reliabilitas dilakukan dengan uji *statistic Cronbach Alpha* (α). Jadi, apabila

suatu variable menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka variabel tersebut reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Dengan menggunakan normal *P-P Plot* data yang ditunjukkan menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas (santoso, 2004:34). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar bawah ini.

Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal *P-P Plot* yang telah diuji terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwamodel regresi layak dipakai karena asumsi normalitas (Ghozali 2013:163).

Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antarvariabel independen. Jika *VIF* > 10 dan nilai *Tolerance* < 0,10 maka terjadi gejala Multikolinieritas (Ghozali, 2013:106).

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat grafik *Plot (Scatterplot)*.

Dari grafik *Scatterplot* yang telah dilakukan pengujian didapat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas

maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2013:139).

Uji Autokorelasi

Untuk medeteksi ada atau tidaknya autokorelasi digunakan Uji *Durbin-Watson (DW test)*. Autokorelasi dideteksi dengan nilai *Durbin-Watson*. Batas tidak terjadinya autokorelasi adalah apabila angka yang ditunjukkan dari nilai *Durbin-Watson* berada antara -2 sampai dengan +2, maka dapat dikatakan model regresi tidak terdapat autokorelasi.

Dari hasil perhitungan analisis data yang dilakukan, angka DW sebesar 1,828 dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dari penelitian ini bebas dri autokorelasi.

Metode Analisis Data

Metode Regresi Linear berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara *linear* antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Model regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya (Santoso, 2004:163).

Persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : *Intensi Whistleblowing*

X_1 : Komitmen Organisasi

X_2 : Komitmen Profesional
 X_3 : Pertimbangan Etis
 X_4 : Personal Cost
 X_5 : *Reward*
 α : Konstansa
 $\beta_{1,2,3}$: Koefisien Regresi
 e = Error

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, diketahui nilai R *Square* sebesar 0,928. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 92,8 %, sedangkan sisanya sebesar 7,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

H₁ : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Intensi Whistleblowing.

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.445 > 1,985$ dan $sig.t (0,016) < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan **H_{a1} diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap *Intensi Whistleblowing*.

Dengan adanya Komitmen Organisasi diharapkan dapat menciptakan kondisi dimana terdapat budaya pengawasan terhadap seluruh organisasi dan kegiatan entitas sehingga dapat mendeteksi terjadinya sejak dini kemungkinan penyimpangan serta meminimalisir terjadinya tindakan yang dapat merugikan negara/daerah.

Staff/pegawai yang memiliki sebuah komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan

menimbulkan rasa memiliki organisasi yang tinggi pula, sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan yang dilakukannya tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Husniati (2016) yang menemukan hasil bahwa Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap *Intensi Whistleblowing*.

H₂ : Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Intensi Whistleblowing.

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7.274 > 1,985$ dan $sig.t (0,000) < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan **H_{a2} diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Profesional Berpengaruh Terhadap *Intensi Whistleblowing*.

Whistleblowing dapat digambarkan sebagai suatu proses yang melibatkan faktor pribadi. Semakin tinggi komitmen profesional maka akan semakin tinggi pula untuk menganggap bahwa *Whistleblowing* menjadi suatu hal yang penting.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mela, dkk (2015) yang menemukan hasil bahwa Komitmen Profesional Berpengaruh Terhadap *Intensi Whistleblowing*.

H₃ : Pertimbangan Etis berpengaruh terhadap Intensi Whistleblowing.

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,304 > 1,985$ dan $sig.t (0,023) < 0,05$

dengan demikian H_0_3 ditolak dan **Ha₃ diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Pertimbangan Etis Berpengaruh Terhadap *Intensi Whistleblowing*.

Individu yang memiliki pertimbangan etis yang tinggi akan mempertimbangkan hal yang menurutnya etis atau tidak dalam setiap tindakannya dan akan menganggap bahwa *whistleblowing* merupakan tindakan yang etis maka apabila ia melihat pelanggaran dilingkungan kerjanya ia akan melakukan tindakan *whistleblowing*.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Daivitri (2013) yang menemukan hasil bahwa Pertimbangan Etis Berpengaruh Terhadap *Intensi Whistleblowing*.

H₄ : Personal Cost berpengaruh terhadap Intensi Whistleblowing.

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,028 > 1,985$ dan $sig.t (0,045) < 0,05$ dengan demikian H_0_4 ditolak dan **Ha₄ diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Personal Cost Berpengaruh Terhadap *Intensi Whistleblowing*.

Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang minat orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aliyah (2015) yang menemukan hasil bahwa Personal Cost Berpengaruh Terhadap *Intensi Whistleblowing*.

H₅ : Reward berpengaruh terhadap Intensi Whistleblowing.

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,248 > 1,985$ dan $sig.t (0,000) < 0,05$ dengan demikian H_0_5 ditolak dan **Ha₅ diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Reward Berpengaruh Terhadap *Intensi Whistleblowing*.

Reward merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan *whistleblowing*, dimana pada umumnya niat seseorang akan terpengaruh dengan adanya *reward* yang diberikan atas tindakan baik yang dilakukan. Begitu pula hal ini akan berpengaruh terhadap *whistleblower*, apabila *reward* yang diterima saat melakukan *whistleblowing* cukup menarik perhatiannya, maka intensitas seseorang melakukan *whistleblowing* akan meningkat. Semakin sering seorang karyawan menerima *reward* atas tindakan baik yang dilakukan maka semakin besar pula kemungkinan karyawan tersebut mengulangi tindakan yang baik. Sama halnya jika seseorang diberikan *reward* atas tindakan *whistleblowing* maka ia akan memiliki intensi yang tinggi dalam melakukan *whistleblowing*.

Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2012) yang menemukan bahwa Reward Berpengaruh Terhadap *Intensi Whistleblowing*.

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil evaluasi model penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini,

maka menghasilkan beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Intensi Whistleblowing*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebuah komitmen organisasi yang tinggi akan menimbulkan rasa memiliki organisasi yang tinggi pula, sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing*.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh terhadap *Intensi Whistleblowing*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Semakin tinggi komitmen profesional maka akan semakin tinggi pula untuk menganggap bahwa *Whistleblowing* menjadi suatu hal yang penting.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Pertimbangan Etis berpengaruh terhadap *Intensi Whistleblowing*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki pertimbangan etis yang tinggi akan mempertimbangkan hal yang menurutnya etis atau tidak dalam setiap tindakannya dan akan melakukan tindakan *whistleblowing*.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Personal Cost berpengaruh terhadap *Intensi Whistleblowing*. Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan mempengaruhi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*

5. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh terhadap *Intensi Whistleblowing*. Semakin sering seorang karyawan menerima *reward* atas tindakan baik yang dilakukan maka semakin besar pula kemungkinan karyawan tersebut melakukan *Whistleblowing*.

Keterbatasan

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Tidak dilakukannya metode wawancara dalam penelitian, mengingat kesibukan dari masing-masing Responden.
2. Tidak dilakukannya metode wawancara dalam penelitian, mengingat kesibukan dari masing-masing Responden.
3. Penelitian ini hanya menggunakan lima pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, Personal Cost, dan *Reward*.

Saran

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu:

1. Perlu dilakukan wawancara yang mungkin dapat membantu dalam mengendalikan jawaban tiap responden.
2. Untuk penelitian selanjutnya agar ruang lingkup sampel diperluas sehingga mungkin saja hasilnya berbeda.
3. Untuk penelitian selanjutnya, perlu menambahkan variabel

lainnya untuk melihat pengaruhnya terhadap Intensi Whistleblowing.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyah, Siti. 2015. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai dalam Melakukan Tindakan Whistleblowing*. Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis. 2 Oktober 2015. Vol. 12, No. 2. UNINSU JEPARA.
- Aranya, N., J. Pollock., and J. Amernic. 1981. "An Examination of Professional Commitment in Public Accounting." Dalam *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 6, No. 4, hlm. 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).
- Barnett, T., Bass, K., Brown, G., & Hebert, F. J. 1998. "Ethical Ideology and the Ethical Judgments of Marketing Professionals. Dalam *Journal of Business Ethics*. Vol. 17, hlm. 715-723.
- Brown, A.J. *Whistleblowing in the Australian Public Sector: Enhancing the Theory and Practice of Internal Witness Management in Public Sector Organisations*. Australia: ANU Press.
- Chaplin, J.P. 2006. *Kamus Lengkap Psikologi*.(Penerj. Kartini Kartono). Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Chiu, Randy K. 2003. "Ethical Judgement, Locus of control and Whistleblowing Intention: A Case Study of Mainland Chinese MBA Students". *Managerial Auditing Journal*, Vol 17 Iss: 9 pp. 581-587.
- Daivitri, Aai Niyaratih. 2013. *Pengaruh Pertimbangan Etis dan Komponen Perilaku Terencana pada Niat Whistleblowing Internal dengan Locus of Control Sebagai Variabel Pemoderasi*. Yogyakarta: Program Magister (S2). Universitas Gajah Mada
- Elias, 2008, *Auditing Student Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing*, *Managerial Auditing,Journal*, Vol. 23, No. 3, 283-294.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Hoffman, W. Michael and Robert E. (2008). "A Business Ethics Theory of Whistleblowing". *Journal of Business and Environmental Ethics* . BentleyUniversiy. Waltham MA. USA, 45-59.
- Husniati, Sri. 2016. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi*

- untuk Melakukan Whistleblowing Internal. Skripsi S1 Universitas Riau.
- Kalbers, Lawrence P. dan Forgaty, Timothy J. 1995. "Professionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors". *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 14: 64-86. Ohio.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). 2008. Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SSP (Whistleblowing System-WBS). Jakarta.
- Kuryanto, Asib Dwi. 2011. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Auditor Eksternal* (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). Tesis. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Larkin, Joseph M. "Does Gender Affect Auditor CPAs' Performance?", *The Women CPA*, Spring, pp. 20-21. 1990.
- Miceli, M. P. dan J. P. Near. 1985. *Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistle-Blowing Decisions. Personnel Psychology* 1985(38): 525-544.
- Miceli, M. P., J. P. Near, dan C. R. Schwenk. 1991. Who Blows The Whistle and Why?. *Industrial & Labor Relation Review* 45(1): 113-130.
- Mowday, Richard T., Steers, Richard M., dan Porter, Lyman W. 1979. *The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior*. Vol. 14; 224-247.
- Naukoko, Princlivanno Andreas. 2014. "Akuntansi Sumber Daya Manusia". *Manado: e-journal*, Vol. 9 No.3, Universitas Sam Ratulangi.
- Nawawi. H, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Near, J. P., & Miceli, M. P, 1985, *Organizational dissidence: The case of whistle-blowing, Journal of Business Ethics*.
- Purwantini, Anissa Hakim. 2016. *Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, Dan Komponen Perilaku Terencana Terhadap Intensi Whistleblowing Internal. EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah* Volume 4 Nomor 1 2016, 142 – 159 P-ISSN: 2355-0228, E-ISSN: 2502-8316. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Putri, Caesar Marga 2012. "Penguji Keefektifan Jalur Pelaporan Pada Structural Model dan Reward Model dalam Mendorong Whistleblowing: Pendekatan Eksperimen".

- Simposium Nasional Akuntansi XV*, Banjarmasin, 097.SIPE.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Dua belas, Penerbit Salemba Empat : Jakarta.
- Schultz-Jr., J. J., D. A. Johnson., D. Morris dan S. Dyrnes. 1993. An Investigation of The Reporting of Questionable Acts in an International Setting. *Journal of Accounting Research* 31: 75-103.
- Setyawati. (2015). “*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan Whistleblowing Internal*”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* ISSN : 1693-0908. 02 September 2015. Vol : 17.
- Shaub, M.K. 1989. “*An Empirical Examination of The Determinants of Auditors’s Ethical Sensitivity*”. Dissertation. Texas Tech University.
- Simamora. H., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Trisnaningsih, S. “*Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)*”, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol 6, No.2, Mei, 199–216.2003.
- Tohardi. A, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zhuang, Jiyun. 2003. *Whistleblowing & Peer Reporting: A Cross-Cultural Comparison of Canadians and Chinese*. Tesis Magister Sains. Canada: University of Lethbridge.