PENGARUH PERTIMBANGAN ETIS, *PERSONAL COST*, KOMITMEN PROFESIONAL, *LOCUS OF CONTROL*, DAN TINGKAT KESERIUSAN KECURANGAN TERHADAP INTENSI *WHISTLEBLOWING* INTERNAL
(Studi Empiris Pada OPD PEMERINTAH PROVINSI RIAU)

Putri Miranda Sari[1)], Azwir Nasir[2)], Pipin Kurnia[2)]
1) Mahasiswa Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau
2) Dosen Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau
Email : putrimiranda1404@gmail.com

The Effect Of Ethical Considerations, Personal Cost, Professional Commitment, Locus Of Control And The Level Of Seriousness Of Fraud On Intention To internal whistleblowing (Empirical study on OPD Riau Province)

ABSTRACT

This study aims to prove the influence ethical considerations, personal cost, professional commitment, locus of control and the level of seriousness of fraud on intention to internal whistleblowing. The population in this study are all staff working at OPD Riau Province. This research 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 with sampling technique with certain considerations (Sugiyono, 2012:156) with the respondents as many as 124 employees working in OPD Riau Province. These data were analyzed using multiple regression with SPSS Version 22. This study aims to determine the effect of Ethical Considerations, Personal Cost, Professional Commitment, Locus of Control and the Level of Seriousness of fraud on 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 ethical considerations, personal cost, professional commitment, locus of control, and the level of seriousness of fraud influence on intention to do internal whistleblowing. So the conclusion of this research is that all hypothesis presented is acceptable.

Keywords : Ethical Considerations, Personal Cost, Professional Commitment, Locus Of Control, The Level Of Seriousness Of Fraud And Intention To Conduct Internal Whistleblowing.

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya perekonomian suatu negara, berkembang pula tingkat kecurangan yang terjadi di negara tersebut. Bibit kecurangan kecil jika dibiarkan akan memberikan dampak untuk melakukan kecurangan yang lebih besar lagi. Untuk dapat mengungkap kecurangan yang terjadi perlu ditumbuhkan kesediaan masyarakat

agar bersedia melaporkan jika mengetahui telah terjadi kecurangan. Cara mengungkap tindak kecurangan yang terjadi dalam suatu Instansi/Perusahaan organisasi yaitu dengan diterapkannya *Whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan cara yang tepat untuk mencegah terjadinya kasus pelanggaran-pelanggaran akuntansi .

Bouville (2007) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai tindakan, dari seorang pegawai (atau mantan pegawai), untuk mengungkapkan apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi/manajemen (internal *whistleblowing*) puncak atau kepada otoritas/pihak berwenang di luar organisasi maupun kepada publik (eksternal *whistleblowing*). Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melanggar hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggan tersebut.

Korupsi selalu menimbulkan kerugian, untuk itu korupsi perlu diberantas. Bibit korupsi kecil jika dibiarkan dapat menjadi sebuah kebiasaan buruk berbuah korupsi besar. Untuk memberantas korupsi yang terjadi dalam suatu organisasi, tentu korupsi tersebut harus dideteksi terlebih dahulu. Salah satu alat yang efektif digunakan untuk mendeteksi korupsi adalah dengan memberdayakan *whistleblower*. *Whistleblower* adalah seseorang (pegawai dalam organisasi) yang memberitahukan kepada publik atau kepada pejabat yang berkuasa tentang dugaan ketidak jujuran, ketidak illegal atau kesalahan yang terjadi di departemen pemerintahan, organisasi publik, organisasi swasta, atau pada suatu perusahaan (Susmanchi, 2012).

Kasus *whistleblowing* yang melibatkan peran *whistleblower* di Indonesia antara lain yang terjadi di Kota Pekanbaru dalam hal tindakan korupsi pengadaan buku pada tahun 2012. Proyek tersebut menggunakan APBD dan merugikan negara mencapai 6 miliar rupiah. Kasus ini terungkap karena adanya *whistleblower* yang melaporkan kecurangan ini.

Hasil penelitian Setiawan (2018) pertimbangan etis, komitmen professional berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal, sedangkan menurut penelitian Purwandini (2016) tidak berpengaruh. Menurut Rifki (2018) *personal cost* berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal, sedangkan menurut Septianti (2017) tidak berpengaruh.

Penelitian Rifki (2018) *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal, dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septianti (2017). Sedangkan Tingkat Keseriusan Kecurangan menurut Rifki (2018) berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal, dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aliyah (2016).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin mengangkat judul dari penelitian ini adalah

"Pengaruh Pertimbangan Etis, *Personal Cost,* Komitmen Profesional, *Locus Of Control* dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal".

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Prosocial Organizational Behavior Theory

Brief dan Motowidlo dalam Bagustianto dan Nurkholis (2015) mendefinisikan *prosocial organizational behavior* sebagai perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Perilaku *prosocial* bukanlah perilaku altruistik. Menurut Staub (1978) dalam Setiawan (2018), bahwa perilaku prososial adalah perilaku sosial positif yang dimaksudkan untuk memberikan manfaat pada orang lain. Namun tidak seperti altruisme, pelaku prososial juga dapat memiliki maksud untuk mendapatkan manfaat/keuntungan untuk dirinya juga.

Prosocial behavior theory memiliki beberapa variabel anteseden yang dikelompokkan ke dalam dua kelompok besar. Pertama, individual anteseden, merupakan aspek yang berasal dari individu pelaku tindakan prososial seperti kemampuan individu menginternalisasi standar keadilan, tanggung jawab individu terhadap lingkungan sosial, cara penalaran moral dan perasaan empati terhadap orang lain. Kedua, kontekstual anteseden, merupakan aspek dari konteks organisasi dan lingkungan kerja seperti faktor norma, kohesivitas kelompok, panutan, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, tekanan, komitmen organisasi, dan hal-hal lain yang dapat memengaruhi suasana hati, rasa kepuasan atau ketidakpuasan (Sagara, 2013).

Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal (Y)

Dalam Teori Perilaku Terencana *(Theory of Planned Behaviour*) intensi dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu sikap terhadap perilaku, norma subjektif dan persepsi kontrol perilaku. Jadi, menurut teori ini intensi merupakan suatu proses seseorang untuk menunjukkan perilakunya (Kreshatuti, 2014).

Chiu (2003) menjelaskan intensi melakukan *whistleblowing* mengacu pada kemungkinan individu yang benar-benar terlibat dalam perilaku *whistleblowing* dan berkeinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Bagustianto dan Nurkholis (2013) intensi seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing* merupakan tindakan yang mungkin dilakukan individu untuk melaporkan pelanggaran baik secara internal maupun secara eksternal.

Pertimbangan etis (X1)

Pertimbangan etis adalah proses dimana individu menentukan suatu alternatif keputusan apakah benar atau salah Barnett *et al* (1998) dalam Daivitri (2013). Menurut Chiu (2003) pertimbangan etis adalah suatu pemikiran seseorang secara utuh tentang suatu permasalahan yang sulit. Pertimbangan etis

digunakan sebagai model untuk Chiu (2003) menjelaskan proses pengambilan keputusan beretika yang dilakukan oleh dimana langkah awal individual menerima masalah etika, sampai pada pertimbangan etika *(ethical judgment)*, berkembang pada niat, dan akhirnya terbawa pada perilaku.

Pertimbangan etis mengarah pada pertimbangan tindakan secara etis seperti apa yang seharusnya dilakukan untuk membuat suatu keputusan (Purba, 2011). Trisnaningsih (2003) menggagas suatu model atau kerangka analisis empat komponen kerangka kerja untuk meneliti pengembangan proses pemikiran modal individu dan tingkah laku moral atau etika individu dalam mengambil keputusan dimana tiap komponen tersebut mempengaruhi perilaku modal dan kegagalan pada komponen tersebut dapat menyebabkan perilaku tidak etis.

Personal cost (X2)

Personal cost merupakan salah satu alasan utama menyebabkan seseorang tidak ingin melaporkan dugaan pelanggaran karena mereka meyakini bahwa laporan mereka tidak akan ditindaklanjuti, mereka akan mengalami retaliasi, atau manajemen tidak akan melindungi mereka dari ancaman retaliasi, khususnya dalam jenis pelanggaran yang melibatkan para manajer (Brown, 2008 dalam Septianti, 2013: 1067). Graham dalam Zhuang (2003: 21) mengemukakan dari orang-orang dalam organisasi yang menentang tindakan pelaporan. *Personal cost* berkurang ketika bantuan dalam persiapan dan presentasi argument kritis tersedia dan diberikan perlindungan pembalasan. Sifat dan besarnya retaliasi atau sanksi yang dikenakan oleh manajemen terhadap *whistleblower* merupakan faktor penentu yang paling signifikan bagi keputusan *whistleblower* dalam mengkomunikasikan pelanggaran organisasional.

Personal cost bukan hanya dampak tindakan balas dendam dari pelaku kecurangan, melainkan juga keputusan menjadi pelapor dianggap sebagai tindakan tidak etis, misalnya melaporkan kecurangan atasan sebagai tindakan yang tidak etis karena menentang atasan (Sabang, 2013 dalam Bagustianto dan Nurkholis, 2015: 6). Pengaruh persepsi keseriusan pelanggaran, *personal cost reporting*, tanggung jawab untuk melapor, dan komitmen profesi terhadap niat pelaporan pelanggaan oleh para auditor menyatakan bahwa pria dan wanita berbeda dalam mempertimbangan penurunan *personal cost* (Kaplan dan Whitecotton, 2001: 57).

Komitmen Profesional (X3)

Menurut Larkin (2000) yang dialih bahasakan oleh Trisnaningsih (2003) menyatakan bahwa komitmen professional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Suatu komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan seseorang dengan dituntun 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).

Komitmen professional pada dasarnya dapat dijadikan gagasan yang mendorong motivasi seseorang

dalam bekerja. (Arens *et al*., 2008: 78) mengutarakan bahwa motivasi adalah suatu konsep yang kita gunakan jika kita menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau di dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu atau usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Locus Of Control (X4)

Locus of control didefinisikan sebagai harapan umum bahwa imbalan, bala atau hasil dalam kehidupan dikendalikan baik oleh tindakan sendiri (internalisasi) atau dengan kekuatan lain (eksternalitas) (Chiu, 2003). Menurut Larsen dan Buss (2002) *locus of control* menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya *(action)* dan hasilnya *(outcome).* Berdasarkan definisi diatas dapat dikatakan bahwa *locus of control* merupakan pandangan seseorang terhadap peristiwa yang dialaminya berasal dari diri sendiri ataupun pengaruh luar. Dalam Kreitner dan Kinici (2007).

Locus of control terbagi menjadi dua, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa peristiwa yang terjadi merupakan akibat dari perilaku atau tindakan mereka sendiri. Mereka juga percaya bahwa pengalaman mereka dikendalikan oleh kemampuan atau upaya mereka sendiri. Sebaliknya, individu dengan *locus of control* eksternal mengganggap keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya, cenderung percaya bahwa peristiwa yang mereka alami merupakan takdir, nasib, kesempatan, atau keberuntungan semata. Individu dengan *locus of control* Internal lebih puas akan pekerjaan nya dibandingkan eksternal Curtin dan Taylor (2009).

Tingkat Keseriusan Kecurangan (X5)

Schutlz *et al* (1993) dalam Curtis (2006) menyatakan tingkat keseriusan kecurangan berhubungan dengan konsep materialitas dalam konteks akuntansi. Kecurangan yang serius adalah kecurangan yang melibatkn sejumlah nilai uang yang substansial (Schutlz *et al*, 1993) dalam Curtis (2006) dan signifikan yang merupakan atau berpotensi membahayakan organisasi (Curtis, 2006). Semakin tinggi tingkat materialitas kecurangan akan semakin meningkatkan besarnya konsekuensi *(magnitude of consequenses)* yang merugikan atau membahayakan, dan hal itu berarti semakin tidak etis tindak kecurangan tersebut (Bagustianto, 2014)

Winardi (2013) menyatakan bahwa organisasi akan terkena dampak kerugian yang lebih besar dari wrongdoing yang lebih serius dibandingkan dari *wrongdoing* yang kurang serius. Pegawai, sebagai bagian dari organisasi akan merasa memiliki kewajiban untuk melindungi tempat kerjanya dari kerugian dan bahaya (Bagustianto, 2014). Miceli dan Near (1985) dalam Winardi (2013) mendefinisikan tingkat keseriusan kecurangan adalah ukuran besar keseriusan pelanggaran

yang dapat merugikan organisasi. Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan *wrongdoing*/kecurangan akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika *wrongdoing*/kecurangan tersebut serius (Winardi, 2013).

Hipotesis

H1: Pertimbangan Etis berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* Internal

H2: *Personal Cost* berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* Internal

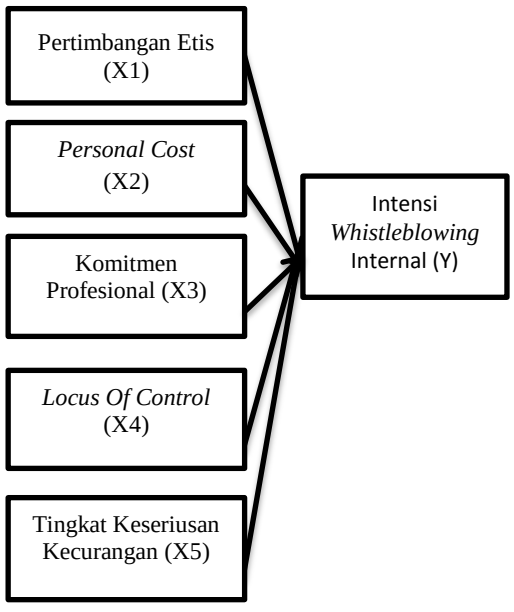
H3: Komitmen Profesional berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* Internal

H4: *Locus Of Control* berpengaruh berpengaruh Terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal

H5: Tingkat Keseriusan Kecurangan Berpengaruh Signifikan Terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal.

METODE PENELITIAN

Tabel 1
Model Penelitian



Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Lokasi Penelitian bertempat di OPD Provinsi Riau yang berjumlah 41 OPD yang mana seluruh alamat OPD berada di kota Pekanbaru.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh staf/pegawai yang bekerja di OPD Provinsi Riau. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu teknik pengumpulan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014: 156). Adapun karakteristik sampel adalah sebagai berikut:

1. Staff/pegawai yang bekerja di OPD Pemerintah Provinsi Riau.
2. Masa kerja minimal 3 tahun di OPD yang sama.
3. Staf/pegawai tersebut yang memiliki golongan 3 kebawah (yang tidak menduduki jabatan tertentu).
4. Seluruh badan dan dinas yang berada di OPD Pemerintah Provinsi Riau.

Alasan kenapa dipilihnya dengan kriteria tersebut karena:

1. Menurut kasus yang ada di Indonesia selain di Kota Pekanbaru banyaknya kasus fraud yang terjadi di instansi pemerintah namun kurangnya intensi para staf/pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (Husniati, 2016)
2. Masa kerja merupakan komponen yang terdiri dari usia, lama kerja, dan golongan kepangkatan. Hasil penelitian Seniati (2006) menunjukkan hasil masa kerja dan kepribadian

memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen dibandingkan kepuasan kerja.

3. Apabila sampel menduduki jabatan yang paling tinggi karena tidak ada seorang dengan jabatan yang lebih tinggi untuk menerima pengaduannya, maka ia akan melakukan *whistleblowing internal*, sedangkan didalam penelitian ini adalah tentang tindakan *whistleblowing internal* (Husniati, 2016).
4. Dari 41 jumlah OPD di Pekanbaru,penulis hanya mengambil Badan dan Dinas di Kota Pekanbaru yang berjumlah 31 alasannya untuk mempersempit ruang sampel penelitian dan juga untuk mempersingkat waktu dalam meneliti.

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data subjek. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah Data Primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul data. Adapun data primer diperoleh dari pendapat atau persepsi semua staf pada OPD yang mengisi dan mengembalikan daftar kuisioner kepada peneliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuisioner atau angket. Teknik pengolahan data memakai program aplikasi *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) *Ver. 20*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yaitu pertimbangan etis, *personal cost*, komitmen professional, *locus of control* dan tingkat keseriusan kecurangan.

Tabel *descriptive stati-stics* menunjukkan angka minimum, maksimum, *mean*, dan standar deviasi dari penyebaran data hasil rekap kuesioner yang dapat dilihat pada tabel.

Tabel 1

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pertimbangan Etis (X1)	40	55	106	68.375	10.09363
Personal Cost (X2)	40	6	14	8.625	1.65928
Komitmen Profesional (X3)	40	27	53	45.875	4.75118
Locus Of Control (X4)	40	38	51	46.075	3.30025
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X5)	40	19	29	25.825	2.13503
Internal *Whistleblowing* Internal (Y)	40	54	74	68.7	4.41559
Valid N (listwise)	40				

Sumber : *Data Olahan, 2019*

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Pengujian validitas digunakan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel.

Uji reliabilitas

Dalam pengujin reliabilitas ini, peneliti menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan sebesar

> 0.60 dimana jika nilai *Cronbach Alpha* dari satu variabel > 0.60 maka butir pertanyaan yang diajukan dalam pengukuran instrument tersebut memiliki reliabilitas yang memadai (Ghozali, 2011: 47).

Uji Normalitas Data

Untuk mengolah data digunakan Uji Normalitas, yang menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih dari α 5%.

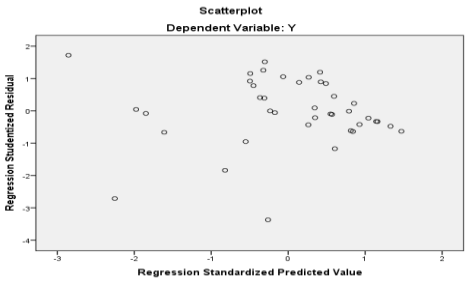
Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2013: 110). Untuk mendeteksi 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.

Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya Uji Hterokedastisitas dilakukan dengan melihatada tidaknya pola tertentu pada pola scatterplot antar SPRESID dan ZPRED dimana sumbu Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Dasar pengambilan pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka diindikasikan telah terjadi Uji Hteterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi Uji Heterokedastisitas (Ghozali, 2013: 105).

Gambar 1



Sumber : *Data Olahan, 2019*

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X1,X2,X3X…Xn) dengan variabel dependen (Y). Model regresi berganda bertujuan untu memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya (Santoso, 2004: 163). Model ini digunakan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai pengaruh variabel bebas yaitu Pertimbangan etis, *Personal cost*, Komitmen professional, *Locus of control* dan Tingkat keseriusan kecurangan. Analisis dilakukan

dengan menggunakan bantuan program computer *Statistical for Social Science* (SPSS) Versi 22.0 *for Windows*. Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$Y = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + \beta4X4 + \beta5X5 + e$$

Keterangan:

Y: Intensi *Whistleblowing*
X1 : Pertimbangan etis
X2 : *Personal Cost*
X3 : Komitmen Profesional
X4 : *Locus of Control*
X5 :Tingkat Keseriusan Kecurangan
α : Konstansa
β: Koefisien Regresi
e : Error

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013: 97).

PEMBAHASAN

H_1: Pertimbangan Etis berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal

$t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 1.823 > 1.691 dan sig t (0.028) < 0.05 dengan demikian $H0_1$ ditolak dan Ha_1 diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Pertimbangan Etis Berpengaruh Terhadap Intensi *Whistleblowing.*

H_2: *Personal Cost* berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 1.734 > 1.691 dan sig t (0.042) < 0.05 dengan demikian $H0_1$ ditolak dan Ha_1 diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *Personal Cost* Berpengaruh Terhadap Intensi *Whistleblowing.*

H_3: Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3.486 > 1.691 dan sig t (0.030) < 0.05 dengan demikian $H0_1$ ditolak dan Ha_1 diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Profesional Berpengaruh Terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal.

H_4: *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal

$t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 1.901 > 1.691 dan sig t (0.010) < 0.05 dengan demikian $H0_1$ ditolak dan Ha_1 diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan *Locus Of Control* bahwa Berpengaruh Terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal.

H_5: Tingkat Keseriusan Kecurangan berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal

$t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 1.795 > 1.691 dan sig t (0.015) < 0.05 dengan demikian $H0_1$ ditolak dan Ha_1

diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan Tingkat Keseriusan Kecurangan bahwa Berpengaruh Terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal.

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

a. 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 Pertimbangan Etis berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki Pertimbangan Etis yang tinggi akan mempertimbangkan hal yang menurutnya etis atau tidak dalam setiap tindakannnya dan akan melakukan tindakan *Whistleblowing.*
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *Personal Cost* berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal. Semakin besar persepsi *Personal Cost* seseorang maka akan mempengaruhi untuk melakukan tindakan *Whistleblowing.*
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Komitmen Profesional maka akan semakin tinggi pula untuk menganggap bahwa *Whistleblowing* menjadi suatu hal yang penting.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki *locus of control* yang tinggi maka semakin besar intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing.*

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa Tingkat Keseriusan Kecurangan berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki Tingkat Keseriusan Kecurangan yang tinggi maka semakin besar intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing.*

Keterbatasan

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

1. Tidak dilakukannya metode wawancara dalam penelitian ini, mengingat kesibukan dari masing-masing responden.
2. Penelitian ini hanya dilakukan di Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Riau.
3. Penelitian ini hanya menggunakan lima variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu Pertimbangan Etis, *Personal Cost*, Komitmen Profesional, *Locus Of Control* dan Tingkat Keseriusan Kecurangan.

Saran

Saran bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memperluas pengetahuan di bidang akuntansi.
2. Bagi Pemerintah/regulator, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi pembuatan sistem pelaporan *(whistleblowing system)* yang lebih efektif.
3. Bagi OPD Pemerintah Provinsi Riau, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi tentang *whistleblowing* agar meningkatkan dimensi aspek operasional.
4. Bagi Penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menambah objek penelitian dengan beberapa kementerian/lembaga yang telah menerapkan *whistleblowing system.*
5. Bagi masyarakat, dengan adanya penelitian ini diharapkan penerapan *whistleblowing system* dapat menumbuhkan kesadaran masyarakat untuk melaporkan segala tindak kecurangan.

DAFTAR PUSTAKA

Ajzen, Icek. 1985. *The Theory Of Planned Behavior*. A Journal Of Fundamental Research and Theory in Applied Psycology.

Aliyah, Siti. 2016. "*Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai dalam Melakukan Tindakan Whistleblowing*. Vol. 12 No. 2 Oktober 2015.

American Institute of Certified Public Accountants (AICPA). 2002. *Statement on Auditing Standards.* New York: AICPA.

Aranya, Nissim, Seymour Adler, and Joel Amernic. 1981. "*Community Size, Socialization, and the Work Needs of Professionals*". Academy of Management Journal.

Bagustianto, Rizki dan Nurkholis. 2014. *Faktor-faktor yang mempengaruhi minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan Tindakan Whistleblowing*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya.

Bouville, Mathieu. 2007, "*Whistle-Blowing and Morality*", Journal of Business Ethics, 2008 (81); hal. 465-460.

Burhanudin dan Sunyoto, 2011, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta.

Curtis, Mary B.. 2006. *Are Audit-related Ethical Decisions Dependent upon Mood?*. Journal of Business Ethics. Vol.68; 191-209.

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.

Dozier, W. A. 2001. *Pelet Quality for more economical poultry*

meat. J. Feed International 52 (2) : 40-42.

Duska, R., B. R. Duska, dan Julie Ragatz: 2011, *Accounting Ethics*, Second Edition (John Wiley & Sons: Amerika Serikat).

Dwyer, P.D., Welker, R.B. and Friedberg, A.H. 2000. *A Research Note Concerning the Dimensionality of the Professional Commitment Scale*. Behavioral Research in Accounting, Vol. 12.

Elias, R.Z. 2008. *Auditing Students' Professinal Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing*. Managerial Auditing Journal**.** Vol. 23 No. 3. pp. 333-345.

Elias, Rafik. 2008. *Auditing student Profesiona lCommitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing*. Managerial Auditing Journal**,** Vol. 23, No. 3, pp. 283-294.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21*.Edisi.7. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.

Hoffman, W. Michael and Robert E. 2008. "*A Business Ethics Theory of Whistleblowing". Journal of Business and Environmental Ethics* . Bentley University. Waltham MA. USA.

Hooks, K.L., S. E. Kaplan dan J.J. Schultz, Jr. 1994. *Enhancing Communication to Assist in Fraud Prevention and Detection*. Auditing: **A Journal of** Practice and Theory, 13 (Fall): 86-117.

Ikatan Akuntan Indonesia. 2009. Pernyataan Standar Keuangan 01 : Penyajian Laporan Keuangan (Revisi 2009**)**. Jakarta : IAI

Jalil, F. Y. 2014. *Pengaruh Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Audit Terhadap Perilaku Whistleblowing*. Jurnal Bisnis dan Manajemen.UIN Syarif Hidayatullah.

Joneta, Chintya. 2015. *"Pengaruh Komitmen Professional dan Pertimbangan Etis Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing*". Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Riau.

Kaplan, Steven E. dan Whitecotton, Stacey M.. 2001. *An Examination of Auditors" Reporting Intentions When Another Auditor is Offered Client Employment*. A Journal of Practice and Theory**.** Vol. 20.

Keraf. A. Sony. 1998**.** *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya***.** Penerbit Kanisisus, Yogyakarta.

King, Granville. "*The Implication of an Organization's Structure on Whistleblowing*". Journal of Business Ethics: 315-326, 1999.

Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). 2008. Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SSP (Whistleblowing SystemWBS). Jakarta.

Kreshastuti, D. K. dan A. Prastiwi. 2014. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan Whistle-blowing***.** Diponegoro Journal of Accounting 3 (2): 1-15.

Lembaga Perlindungan Saksi & Korban. (2011). *Memahami Whistleblower*.

Near, J.P., dan M.P. Miceli. 1985. *Organizational Dessidence: The Case of Whistleblowing*. Journal of Business Ethics. Vol.4, No. 1, pp. 1-16.

Peraturan Pemerintah No 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan

Purwandini, Anisa Hakim. 2016. *"Pengaruh Pertimbangan Etis dan Komponen Perilaku Terencana Terhadap Intensi Whistleblowing Internal"*. **Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah**, [S.l.], v. 4, n. 1, p. 137-154, feb. 2017. ISSN 2502-8316.

Rest, James. R. et al. 1999. DIT2: *Devising and Testing a Revised Instrument of Moral Judgment*. Journal of Educational Psychology, 91(4), 644-659.

Rifki, 2018. "*Pengaruh Komitmen Profesional, Personal Cost, Locus Of Control, Sifat Machivellian dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal*". JOM FEB, Volume 1, Edisi 1 (Januari – Juni 2018).

Robbins dan Judge. 2014. *Perilaku Organisasi, Edisi Enam belas*, Penerbit Salemba Empat : Jakarta.

Robert HR, Monroe DM, Hoffman M. *Molekular biology and biochemistry of the coagulation factors and pathways of hemostasis*. In: William Hematology.6th ed. New York : MC Graw Hill. 2004;1423- 26.

Rotter, J. B. (1996). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*. Psychological Monographs, 80(1), 609.

Septianti, Windy. 2013. *"Pengaruh Faktor Organisasional, Indivudual, Situasional, dan Demografis Terhadap Niat Melakukan Wishtleblowing Internal"*. Manado: Simposium Nasional Akuntansi.

Setiawan, Tulus, 2018. *"Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Whistleblowing Interna*l, Pembimbing : Azwir Nasir & Meilda Wiguna, JOM FEB, Volume 1 Edisi 1 (Januari – Juni 2018).

Shaub, Michael K.1993 *: Ethical Reasoning and Athical Orentation, Gender and Experience as Predictor Auditors Views of the Significance of Ethical Issue. Working paper*, Hillsdale College, Hillsdale,MI.

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Susmanchi, Georgiana. 2012. *Internal Audit and Whistle-Blowing*. Economics, Management, and Financial Markets. Vol. 7(4): 415-421.

Tuanakotta, Theodorus M. 2012. *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*, Jakarta: FEUI.

Winardi, Rijadh Djatu. 2013. *The Influence of Individual and Situasional Factors on LowerLevel Civil Servants' WhistleBlowing Intention in Indonesia*. Journal of Indonesian Economy and Bussiness. Vol. 28.

Zhuang, Jinyun. 2003. "*Whistleblowing & Peer Reporting: A Croos-Cultural Comparison Of Canadians And Chinese*". Tesis Magister Sains. Canada: University of Lethbridge.