

DETERMINAN NIAT UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING PADA PEMERINTAH DAERAH

Merri Agustin¹, Yesi Mutia Basri², Edfan Darlis²

^{1,2,3} Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : yesimutia@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the factors that influence the intentions of government employees to do whistleblowing. This research examines Effect of personal cost of reporting, level of seriousness of fraud, organizational commitment and professional commitment on the intention to do whistleblowing. The population in this study were all staff / employees at OPD Kuantan Singingi. The sampling method used in this study was the purposive sampling and using the sample of 72 civil servants from 24 different OPD. The results of regression analysis show that personal cost affects the intention to do whistleblowing. 2) the level of seriousness of fraud affects the intention to do whistleblowing. 3) organizational commitment affects the intention to do whistleblowing. 4) professional commitment affects the intention to do whistleblowing. This research has a contribution in reducing fraud in government

Kata Kunci: *Intention of Conducting Whistleblowing, Personal Cost of Reporting, The Level of Seriousness of Fraud, Organizational Commitment, Professional Commitment*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan beberapa faktor yang mempengaruhi niat pegawai pemerintah melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini menguji Pengaruh biaya pribadi pelaporan tingkat keseriusan kecurangan, komitmen organisasi dan komitmen profesional terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua staf / karyawan di OPD Kuantan Singingi. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dan menggunakan sampel 72 pegawai negeri sipil dari 24 OPD yang berbeda. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa biaya pribadi mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*. 2) tingkat keseriusan penipuan mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*. 3) komitmen organisasi mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*. 4) komitmen profesional

* Corresponding author's e-mail: yesimutia@gmail.com
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JABI>

mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini memiliki kontribusi dalam mengurangi kecurangan di pemerintahan

Kata Kunci: Niat Melakukan Pelaporan Pelanggaran, Biaya Pelaporan Pribadi, Tingkat Keseriusan Penipuan, Komitmen Organizational, Komitmen Profesional

1. PENDAHULUAN

Maraknya tindak kecurangan yang terungkap beberapa tahun belakangan ini baik di sektor publik maupun di sektor swasta mendapat perhatian yang serius dari masyarakat. Khususnya yang terjadi di sektor publik di Indonesia, tipologi *fraud* yang paling sensitif dan menjadi perhatian adalah Korupsi. Korupsi merupakan tindakan seseorang yang menyalahgunakan kepercayaan dalam suatu masalah atau organisasi untuk mendapatkan keuntungan (www.wikipedia.com). Tindakan korupsi ini terjadi karena beberapa faktor-faktor yang terjadi di dalam kalangan masyarakat. Faktor penyebab korupsi antara lain adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan sebuah sifat yang berasal dari diri kita sendiri seperti sifat tamak dan gaya hidup konsumtif, sedangkan faktor eksternal merupakan sifat yang berasal dari luar diri kita seperti faktor politik, faktor hukum, faktor ekonomi, dan faktor organisasi.

Berdasarkan Indeks Persepsi Korupsi (IPK) pada tahun 2017, Indonesia menempati urutan ke 90 dari 176 negara. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat persepsi kasus-kasus kecurangan dan pelanggaran di Indonesia masih sangat tinggi. Dan salah satu kecurangan yang sering terjadi adalah korupsi. Korupsi selalu menimbulkan kerugian, untuk itu korupsi perlu diberantas. Seberapapun kecilnya dana yang dikorupsi, pemberantasan korupsi kecil sama strategisnya dengan pemberantasan korupsi besar (Diniastri, 2010). Bibit korupsi kecil jika dibiarkan dapat menjadi sebuah kebiasaan buruk yang 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 *Whistle-blowing*. Partisipasi dalam sistem *whistleblowing* bisa menjadi respon untuk memberikan informasi tentang indikasi korupsi (Winardi, 2013).

Whistleblowing merupakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi (aktif maupun non-aktif) mengenai pelanggaran, tindakan ilegal atau tidak bermoral kepada pihak didalam maupun diluar organisasi (Destriana, 2014). Sedangkan pihak yang mengungkapkan kecurangan atau yang melakukan *whistleblowing* disebut *whistleblower*. Pada dasarnya pelapor pelanggaran (*whistleblower*) adalah karyawan dari organisasi itu sendiri (pihak internal), akan tetapi tidak tertutup adanya pelapor dari pihak eksternal seperti pelanggan, pemasok, dan masyarakat (Sagara, 2013).

* Corresponding author's e-mail: yesimutia@gmail.com
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JABI>

Di Kabupaten Kuantan Singingi, Riau kasus *witleblowing* terjadi pada mantan bupati Kuantan Singingi dilaporkan ke KPK dan ICW terkait *mark up* anggaran. Pada kasus ini yang menjadi *whistleblower* adalah Rezaludin Bakar selaku aktifis anti korupsi dan advokat senior. *Whistleblower* mengatakan dirinya mengambil langkah untuk melayangkan laporan kepada dua lembaga tersebut, mengingat banyaknya laporan di daerah yang hingga saat ini masih belum diselesaikan penegak hukum. (www.bualbual.com).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing* sangat penting dilakukan dalam hal pengungkapan atas pelanggaran-pelanggaran yang terjadi. Terkait pemahaman tentang efektivitas *whistleblowing* tersebut kemudian memicu berbagai organisasi untuk menerapkan *hotline whistleblowing system* untuk mendeteksi kecurangan melalui berbagai sarana komunikasi seperti pada layanan pengaduan telepon atau jaringan internet.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Whistleblowing system merupakan sistem pelaporan pelanggaran yang masih tergolong baru diterapkan di Indonesia. Dalam rangka mendorong terciptanya GCG (*Good Corporate Governance*) dan memberikan manfaat bagi peningkatan kualitas pelaksanaan GCG di Indonesia maka KNKG (Komite Nasional Kebijakan Governance) menerbitkan Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (SPP) atau *Whistleblowing System* (WBS) pada tahun 2008 yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengembangkan sistem manual pelaporan pelanggaran. Pedoman ini dibentuk karena terdorong hasil survei sebuah lembaga internasional yaitu *Institute of Bussiness Ethics* pada tahun 2007. Hasil survei tersebut menyimpulkan bahwa satu dari empat orang karyawan di dalam perusahaan mengetahui adanya pelanggaran dan lebih dari separuh keseluruhan karyawan lebih memilih diam dan membiarkan pelanggaran tersebut terus terjadi (KNKG, 2008).

Personal cost merupakan faktor yang dianggap berpengaruh terhadap niat seseorang melakukan *whistleblowing*. *Personal cost of reporting* 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). Anggota organisasi yang dimaksud dapat saja berasal dari manajemen, atasan, atau rekan kerja. Beberapa pembalasan dapat terjadi dalam bentuk tidak berwujud (*intangibile*), misalnya penilaian kinerja yang tidak seimbang, hambatan kenaikan gaji, pemutusan kontrak kerja, atau dipindahkan ke posisi yang tidak diinginkan (Curtis, 2006). Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang minat orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*. Penelitian oleh Rifki (2018), menyatakan bahwa *Personal cost of reporting* berpengaruh terhadap *whistleblowing* internal. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto (2015) menyebutkan bahwa

* Corresponding author's e-mail: yesimutia@gmail.com
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JABI>

Personal cost of reporting berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *Whistleblowing*.

Miceli dan Near (1985) menyatakan bahwa tingkat keseriusan kecurangan dapat mempengaruhi niat seseorang melakukan tindakan *whistle-blowing*. 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* atau kecurangan tersebut serius. Organisasi akan terkena dampak kerugian yang lebih besar dari *wrongdoing* yang lebih serius dibandingkan dari *wrongdoing* yang kurang serius (Winardi, 2013). Persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat saja berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pembentuk persepsi tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besaran nilai kecurangan, juga tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi. Hasil penelitian yang menyatakan tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Odiatma (2017) tentang Pengaruh *Personal Cost of Reporting*, Status *Wrong Doer*, dan Tingkat Keseriusan Kesalahan terhadap *Whistleblowing Intention*. Dan hasil yang berbeda yang dilakukan oleh Resi Marliza (2017) yang menyatakan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Faktor yang juga mempengaruhi mempengaruhi niat seseorang melakukan *whistle-blowing* adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah 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 (Mowday *et al.* 1979). Hasil penelitian Setiawati dan Sari (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat *whistle-blowing* pada anggota dari *National Association of Accountant* (NAA). Hasil berbeda yang didapat oleh Septianti (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi niat seseorang melakukan tindakan *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. Tingkat komitmen profesional mungkin merupakan refleksi hubungan staf atau karyawan dengan lingkungan industri profesional. Berkomitmen terhadap profesi berarti berkeyakinan bahwa profesi yang dilakukan memiliki dan memberikan hal yang baik bagi diri seseorang. Hal ini pun muncul berdasarkan pertimbangan seseorang atas apa yang dinilainya baik dan benar. Penelitian

* Corresponding author's e-mail: yesimutia@gmail.com
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JABI>

sebelumnya oleh Amalia (2018) menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap *whistleblowing*, sedangkan hasil berbeda diperoleh oleh Gandamihar dkk (2016) yang menyatakan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian di atas, masih terlihat adanya ketidak konsistenan hasil penelitian. Oleh sebab itu penelitian mengenai *wishtleblowing* masih menarik untuk dilakukan. Penelitian ini mengembangkan penelitian dilakukan oleh Bagustianto dan Nurkholis (2015) yang meneliti Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS). Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* pada PNS BPK RI. Penelitian ini penambahan Komitmen Profesional sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan *wihistleblowing*. Sebagaimana yang dilakukan Amalia (2018) menemukan bahwa komitmen profesional dapat mempengaruhi seseorang melakukan tindakan *withleblowing*. Penelitian ini dilakukan pada OPD di Kabupaten Kuantan Singingi didasrkan pada maraknya tindak kecurangan yang terungkap belakangan ini di OPD Kuantan Singingi sehingga mendapat perhatian yang serius dari publik. Penelitian mengenai *whistleblowing*. telah banyak dilakukan di Indonesia maupun luar negeri dengan responden yang berbeda maupun responden yang sama. Namun dengan objek penelitian dan variabel penelitian yang berbeda tentu akan menghasilkan hasil penelitian yang berbeda juga.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Personal Cost Of Reporting*, Tingkat Keseriusan Kercurangan, Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional terhadap Niat Melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini memiliki kontribusi secara praktik dan secara teoritis. Secara teoritis penelitian ini menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan secara praktek memiliki kontribusi dalam mengurangi terjadinya kecurangan pada pemerintah.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff/pegawai pada OPD Kuantan Singingi. Sampel yang dipilih dari populasi dianggap mewakili keberadaan populasi. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposif sampling*, yaitu sampel dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel dipilih dari sub populasi sifat sesuai dengan sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya.

Adapun kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Staff/pegawai tersebut yang tidak menduduki jabatan tertentu.
2. Masa kerja Staff/pegawai minimal 3 tahun di OPD yang sama.

Alasan pemilihan sampel dengan kriteria tersebut bertujuan untuk menghindari penyimpangan yang disebabkan oleh perbedaan yang ekstrim, dan

* Corresponding author's e-mail: yesimutia@gmail.com
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JABI>

agar lebih valid dalam pengukurannya dan ingin mengetahui sejauh mana tingkat partisipasi staff/pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kuantan Singingi dalam melakukan Internal *Whistleblowing*, dan selain itu alasan mengapa dipilihnya dengan kriteria tersebut karena:

1. Apabila sampel menduduki jabatan yang paling tinggi karena tidak ada seorang dengan jabatan yang lebih tinggi untuk menerima pengaduannya, maka ia akan melakukan tindakan *whistleblowing* eksternal, sedangkan didalam penelitian ini adalah tentang tindakan *whistleblowing* internal (Husnianti, 2016).
2. Masa kerja merupakan komponen yang terdiri dari usia, lama kerja, dan golongan kepangkatan. Hasil penelitian Seniaty (2016) menunjukkan hasil masa kerja dan *trait* (sifat) kepribadian memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen dibandingkan kepuasan kerja.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan metode survei yaitu metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan tertulis. Metode survei yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dalam bentuk pertanyaan tertulis. Masing-masing OPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) diberikan kuesioner dengan jangka waktu pengembalian 2 minggu terhitung sejak kuesioner diterima oleh responden. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dibuat menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk mendapatkan rentang jawaban sangat setuju sampai dengan jawaban sangat tidak setuju dengan memberi tanda cek (√) atau tanda silang (×) pada kolom yang dipilih. Kuesioner dengan bentuk ini lebih menarik responden karena kemudahannya dalam memberi jawaban dan juga waktu yang digunakan untuk menjawab akan lebih singkat.

Matriks Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> (Y)	Niat melakukan <i>whistleblowing</i> mengacu pada kemungkinan individu yang benar-benar terlibat dalam perilaku <i>whistleblowing</i> dan berkeinginan untuk melakukan <i>whistleblowing</i> . Menurut Near dan Miceli (1985), intensi seseorang dalam melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> merupakan tindakan yang mungkin dilakukan individu untuk melaporkan pelanggaran baik secara internal maupun secara eksternal.	Keinginan untuk melaporkan suatu pelanggaran dinilai dengan mengasumsikan responden sebagai karyawan yang menyadari adanya tindakan-tindakan yang mencurigakan dalam kasus-kasus tersebut.	Skala Ordinal

* Corresponding author's e-mail: yesimutia@gmail.com
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JABI>

Personal Cost of Reporting (X1)	<p><i>Personal Cost of Reporting</i> didefinisikan sebagai pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan, balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai negeri untuk melaporkan kecurangan. <i>Personal Cost</i> merupakan salah satu alasan utama yang 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 (Septianti, 2013: 1067).</p>	<p>Kasus mengenai penyalahgunaan asset</p> <p>Kasus mengenai korupsi</p> <p>Kasus mengenai <i>fraud</i></p>	Skala Ordinal
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X2)	<p>Tingkat Keseriusan Kecurangan adalah ukuran besar keseriusan pelanggaran yang dapat merugikan organisasi. Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan pelanggaran akan lebih mungkin untuk melakukan <i>whistleblowing</i> jika pelanggaran tersebut serius (Miceli and Near, 1985).</p>	<p>Kasus mengenai penyalahgunaan asset</p> <p>Kasus mengenai korupsi</p> <p>Kasus mengenai <i>fraud</i></p>	Skala Ordinal
Komitmen Organisasi (X3)	<p>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</p>	<p>Berusaha dan bekerja lebih keras untuk membantu OPD mencapai tujuannya</p> <p>Menyampaikan kepada teman bahwa OPD adalah organisasi yang baik untuk bekerja</p>	Skala Ordinal

* Corresponding author's e-mail: yesimutia@gmail.com
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JABI>

	diartikan bahwa pemihakan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang memperkerjakannya adalah tinggi. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan 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).	Loyalitas pada OPD tidak tinggi Rela menerima semua jenis penugasan agar tetap bekerja di OPD	
Komitmen Profesional (X4)	Aranya <i>et al</i> (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.	Dedikasi terhadap profesi Tanggung jawab profesional Kebutuhan untuk mandiri Percaya pada pengaturan sendiri Perkumpulan profesi	Skala Likert

Sumber : *Data Olahan (2020)*

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data ini diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Responden dalam penelitian ini OPD (Organisasi Perangkat Daerah) Kabupaten Kuantan Singingi. Dalam proses pendistribusian kuesioner, peneliti secara langsung mengantarkan kuesioner ke seluruh OPD yang bersangkutan di Kabupaten Kuantan Singing. Kuesioner penelitian ini mulai disebar dan terkumpul pada Januari 2020. Adapun tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

* Corresponding author's e-mail: yesimutia@gmail.com
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JABI>

Tabel 1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang dikirim	72	100%
Kuesioner yang kembali	72	100%
Kuesioner yang tidak mendapatkan respon		
Kuesioner yang dapat diolah	0	0%
	72	100%

Sumber : Data Olahan (2020)

Karakteristik yang diteliti meliputi jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan responden. Ringkasan mengenai karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2 Karakteristik Responden Penelitian

Keterangan	Frekuensi	Persentasi
Jenis kelamin :		
a. Laki-laki	43	59,72%
b. Perempuan	29	40,28%
Jumlah	72	100%
Pendidikan terakhir:		
a. Lainnya	14	19,44%
b. D3	11	15,28%
c. S1	38	52,78%
d. S2	9	12,5%
Jumlah	72	100%
Usia :		
a. 21-30 Tahun	31	43,06
b. 31-40 Tahun	23	31,94
c. 41-50 Tahun	14	19,44
d. >50 Tahun	4	5,56
Jumlah	72	100%
Masa kerja :		
a. 1-10 tahun	63	87,5%
b. 10-20 tahun	8	11,11%
c. >20 tahun	1	1,39%
Jumlah	72	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Hasil Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2011:19). Dalam tabel ini menyajikan kisaran teoritis yang merupakan kisaran atas bobot jawaban yang secara teoritis didesain dalam kuesioner dan kisaran sesungguhnya nilai terendah sampai nilai tertinggi atas jawaban responden yang sesungguhnya. Serta rata-rata dan standard deviasinya. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 pengukur variabel. *Personal Cost* menggunakan 3 item

* Corresponding author's e-mail: yesimutia@gmail.com
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JABI>

pernyataan. Intensitas Moral menggunakan 5 item pernyataan. Komitmen organisasi menggunakan 15 item pernyataan. Tingkat Keseriusan Kecurangan menggunakan 15 item pernyataan. Serta intense untuk melakukan *Whistleblowing* menggunakan 15 pernyataan.

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian tersebut disajikan dalam table *Descriptive Statistics* berikut ini :

Tabel 3 Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic
Personal Cost	72	9	15	12.37	1.578
Tingkat Keseriusan Kecurangan	72	24	30	26.28	1.672
Komitmen Organisasi	72	60	75	67.14	4.043
Komitmen Profesional	72	28	35	31.86	1.938
Intensi Whistleblowing	72	60	75	67.18	3.735
Valid N (listwise)	72				

Sumber : Data Olahan 2020

Hasil Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk degree of freedom ($df = n - 2$), dimana n adalah jumlah sampel. Pada penelitian ini diperoleh $df = 72 - 2 = 70$. Nilai r tabel dengan derajat bebas (df) 70 adalah sebesar 0,231

Untuk pengujian variable *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, komitmen organisasi, dan komitmen profesional, hasil dari uji validitas dapat disajikan sebagai berikut :

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Personal Cost Of Reporting	PC1	0,869	0,231	Valid
	KO2	0,848	0,231	Valid
	KO3	0,890	0,231	Valid
Tingkat Keseriusan Kecurangan	TKK1	0,614	0,231	Valid
	TKK2	0,788	0,231	Valid
	TKK3	0,800	0,231	Valid
	TKK4	0,800	0,231	Valid
	TKK5	0,645	0,231	Valid
	TKK6	0,468	0,231	Valid

* Corresponding author's e-mail: yesimutia@gmail.com
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JABI>

Komitmen Organisasi	KO1	0,372	0,231	Valid
	KO2	0,615	0,231	Valid
	KO3	0,548	0,231	Valid
	KO4	0,680	0,231	Valid
	KO5	0,707	0,231	Valid
	KO6	0,707	0,231	Valid
	KO7	0,704	0,231	Valid
	KO8	0,729	0,231	Valid
	KO9	0,576	0,231	Valid
	KO10	0,719	0,231	Valid
	KO11	0,756	0,231	Valid
	KO12	0,501	0,231	Valid
	KO13	0,468	0,231	Valid
	KO14	0,429	0,231	Valid
	KO15	0,411	0,231	Valid
Komitmen Profesional	KP1	0,461	0,231	Valid
	KP2	0,640	0,231	Valid
	KP3	0,783	0,231	Valid
	KP4	0,823	0,231	Valid
	KP5	0,818	0,231	Valid
	KP6	0,730	0,231	Valid
	KP7	0,549	0,231	Valid
Niat Melakukan Whistleblowing	IW1	0,563	0,231	Valid
	IW2	0,582	0,231	Valid
	IW3	0,625	0,231	Valid
	IW4	0,508	0,231	Valid
	IW5	0,676	0,231	Valid
	IW6	0,688	0,231	Valid
	IW7	0,535	0,231	Valid
	IW8	0,318	0,231	Valid
	IW9	0,377	0,231	Valid
	IW10	0,644	0,231	Valid
	IW11	0,613	0,231	Valid
	IW12	0,376	0,231	Valid
	IW13	0,245	0,231	Valid
	IW14	0,364	0,231	Valid
	IW15	0,508	0,231	Valid

Sumber : Data Olahan 2020

Dilihat dari Tabel, diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua item pertanyaan untuk variable Intensi *Whistleblowing* ini dapat dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas disajikan pada table 9 berikut ini :

Tabel 9 Hasil Pengujian Reliabilitas

NO	Instrument Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
1	<i>Personal Cost</i> (X1)	0,838	0,6	Reliabel
2	Tingkat Keseriusan Kecurangan (X2)	0,785	0,6	Reliabel

* Corresponding author's e-mail: yesimutia@gmail.com
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JABI>

3	Komitmen Organisasi (X3)	0.873	0,6	Reliabel
4	Komitmen Profesional (X4)	0.824	0,6	Reliabel
5	Intensi Whistleblowing (Y)	0,790	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas diatas terlihat bahwa seluruh instrument pernyataan yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel yang diteliti dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliable, hal ini terlihat dari nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel yang diteliti lebih besar dari 0.60. sehingga data yang dihasilkan dari instrument pernyataan dalam penelitian ini berkualitas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Teknik Analisis Regresi Linear Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. (Santoso,2014). Model ini digunakan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai pengaruh variabel bebas yaitu *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, komitmen organisasi, komitmen profesional terhadap variabel terikat yaitu *intense whistleblowing*. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer statistical package for social science (SPSS) versi 23.0 for windows. Adapun Rumus regresi yang digunakan adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan proses pengolahan data yang dilakukan maka diperoleh hasil pengujian koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi(R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.469	0.220	0.174	3.395

Sumber : Data Olahan 2020

Nilai *R square* sebesar 0.220. artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variable independen terhadap variable dependen sebesar 22,0% sedangkan sisanya sebesar 78,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

* Corresponding author's e-mail: yesimutia@gmail.com
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JABI>

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis 1 :

Tabel 4.14 Hasil Regresi Parsial Hipotesis Pertama

Variabel Independen	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan
<i>Personal Cost</i>	2.255	1.996	0.027	Berpengaruh

Sumber : Data Olahan 2020

Dari hasil pengujian, dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.255 > 1.996$ dan $\text{sig } t (0.027) < 0.05$ dengan demikian H_{01} ditolak dan **H_{a1} diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa *Personal Cost* berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. *Personal cost of reporting* menunjukkan adanya pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/ balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing* (Schultz *et al.*, 1993). Ini dapat membuktikan bahwa pegawai organisasi perangkat daerah (OPD) di Kabupaten Kuantan Singingi akan takut untuk melaporkan kecurangan karena adanya tindak laku balas dendam yang akan didapat. Organisasi akan berdampak buruk atas tindak kecurangan yang lebih serius daripada kecurangan yang kurang serius. Apabila pegawai melihat adanya dugaan kecurangan yang berdampak buruk atas organisasinya, maka akan tumbuh niat untuk melakukan *whistleblowing*. Namun pandangan tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat saja berbeda antara satu dengan yang lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin serius kecurangan yang terjadi dan dapat merugikan organisasi maka semakin tinggi pula seseorang untuk melaporkan kecurangan tersebut. Hasil penelitian ini mendukung Penelitian Rifki (2018) menyatakan bahwa *Personal cost of reporting* berpengaruh terhadap *whistleblowing* internal.

Hasil Pengujian Hipotesis 2

Tabel 4.15 Hasil Regresi Parsial Hipotesis Kedua

Variabel Independen	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan
Tingkat KeseriusanKecurangan	-2.984	1.996	0.004	Berpengaruh

Sumber : Data Olahan 2020

Hasil pengujian hipotesis kedua, dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-2.954 > -1.996$ dan $\text{sig } t (0.004) < 0.05$ dengan demikian H_{02} ditolak dan **H_{a2} diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Ini dapat membuktikan bahwa pegawai organisasi perangkat daerah (OPD) di Kabupaten Kuantan Singingi akan cenderung melaporkan kecurangan yang terjadi jika

* Corresponding author's e-mail: yesimutia@gmail.com
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JABI>

menimbulkan kerugian keuangan yang signifikan, atau ia justru akan melaporkan kecurangan yang memberikan dampak negatif pada lebih dari satu orang. Logikanya, jika seseorang melihat dampak yang sangat negatif dari sebuah pelanggaran yang ada di sekitarnya, maka kemungkinan orang tersebut untuk melakukan pelaporan juga menjadi tinggi. Jika masalah dianggap serius, individu tersebut berkemungkinan akan melakukan pelaporan untuk meminimalisir kemungkinan kerugian yang diterima organisasi dan kerugian yang mungkin juga melibatkan diri individu tersebut. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Odiatma (2017) yang menemukan Tingkat Keseriusan Kesalahan berpengaruh terhadap niat melakukan *Whistleblowing*.

Hasil Pengujian Hipotesis 3

Tabel 4.16 Hasil Regresi Parsial Hipotesis Ketiga

Variabel Independen	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi	2.439	1.996	0.017	Berpengaruh

Sumber : Data Olahan 2020

Hasil pengujian hipotesis ketiga, dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.439 > 1.995$ dan $\text{sig } t (0.017) < 0.05$ dengan demikian H_{03} ditolak dan **H_{a3} diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistle-blowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi perusahaan dari kehancuran (Kuryanto, 2011). Ini dapat membuktikan bahwa pegawai organisasi perangkat daerah (OPD) Kabupaten Kampar yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistle-blowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Setiawati dan Sari (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat *whistle-blowing*.

Hasil Pengujian Hipotesis 4

Tabel 4.17 Hasil Regresi Parsial Hipotesis Keempat

Variabel Independen	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan
Komitmen Profesional	2.589	1.996	0.012	Berpengaruh

Sumber : Data Olahan 2020

* Corresponding author's e-mail: yesimutia@gmail.com
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JABI>

Hasil pengujian hipotesis keempat, dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.589 > 1.996$ dan $sig\ t\ (0.012) < 0.05$ dengan demikian H_{04} ditolak dan **H_{a4} diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Komitmen profesi menunjukkan adanya kesukaan yang dibentuk oleh seseorang terhadap profesinya (Aranya *et al.*, 1982 dalam Elias, 2008). Seorang yang berkomitmen profesi memercayai dan menerima tujuan profesi serta berkeinginan untuk melakukan berbagai upaya demi mencapai tujuan profesi tanpa diminta. Tingkat komitmen profesional mungkin merupakan refleksi hubungan staf atau karyawan dengan lingkungan industri profesional. Berkomitmen terhadap profesi berarti berkeyakinan bahwa profesi yang dilakukan memiliki dan memberikan hal yang baik bagi diri seseorang. Hal ini pun muncul berdasarkan pertimbangan seseorang atas apa yang dinilainya baik dan benar (Shaub *et al.*, 1993). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Amalia (2018) yang menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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 *personal cost* berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan mempengaruhi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
- 2) Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Semakin serius sebuah kecurangan maka akan semakin tinggi pula niat pegawai yang mengetahuinya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
- 3) Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat melakukan *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*.
- 4) Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi suatu komitmen terhadap profesinya maka akan semakin tinggi pula niat pegawai yang mengetahuinya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Saran

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu :

* Corresponding author's e-mail: yesimutia@gmail.com
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JABI>

- 1) Penggunaan selain metode survey (kuisisioner) seperti metode *interview* dapat digunakan untuk mendapatkan komunikasi dua arah dengan subjek dan mendapatkan kejujuran jawaban subjek.
- 2) Untuk penelitian selanjutnya agar ruang lingkup sampel diperluas seperti di kota-kota besar di Pulau Sumatera lainnya dan sebaiknya sampel yang digunakan lebih banyak sehingga mungkin saja hasilnya berbeda.
- 3) Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mampu memberikan implikasi baik secara teoritis maupun praktis. Implikasi teoritis digunakan untuk menambah literatur khususnya yang menyangkut niat melakukan *whistleblowing*, implikasi praktis bertujuan untuk bahan pertimbangan pengambilan keputusan yang diharapkan dapat meningkatkan seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (tudi pada PNS BPK RI). Surabaya.
- Davitri, A. N. (2013). Pengaruh Pertimbangan Etis dan Komponen Perilaku Terencana Pada Niat *Whistleblowing Internal* Dengan *Locus Of Control* Sebagai Variabel Pemoderasi. Yogyakarta.
- Evanti, D. A. & Ahmad. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing*. DKI Jakarta. *Doctoral Dissertation Binus*
- Hanif, R. A. & Fajar. (2017). Pengaruh *Personal Cost Of Reporting*, *Status Wrong Doer*, dan Tingkat Keseriusan Kesalahan Terhadap *Whistleblowing Intention*. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis Vol. 10, No. 1, Mei 2017, 11-20*.
- Husniati, Hj. S. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing Internal*. Rokan Hulu.
- Dimas, A. Y. (2015). Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, dan Sensitivitas Etis Terhadap *Whistleblowing*. Yogyakarta.
- Septianti, W. (2013). Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional, dan Demografis Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing Internal*. *Manado: Simposium Nasional Akuntansi*
- Setiawati, L. P. M. M. R. S. (2016). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Tindakan Akuntan Melakukan *Whistleblowing*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.

* Corresponding author's e-mail: yesimutia@gmail.com
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JABI>