

**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD*, KOMITMEN ORGANISASI,
GENDER DAN MASA KERJA TERHADAP *WHISTLEBLOWING***

(Studi Empiris pada Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat)

ARTIKEL

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh :

WIDYA WAHYUNINGSIH
1202584/2012

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016**

HALAMAN PENGESAHAN ARTIKEL

**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD*, KOMITMEN ORGANISASI,
GENDER, DAN MASA KERJA TERHADAP *WHISTLEBLOWING*
(Studi Empiris Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat)**

Oleh:

Widya Wahyuningsih
1202584/2012

Artikel ini disusun berdasarkan skripsi untuk persyaratan wisuda periode
September 2016 yang telah diperiksa atau disetujui oleh kedua pembimbing

Padang, 02 Agustus 2016

Disetujui oleh:

Pembimbing I



Herlina Helmy, SE, Akt, M.S.Ak
NIP. 19800327 200501 2 002

Pembimbing II



Erly Mulyani, SE, M.Si, Ak
NIP. 19781204 200801 2 011

**PENGARUH PEMBERIAN REWARD, KOMITMEN ORGANISASI,
GENDER DAN MASA KERJA TERHADAP WHISTLEBLOWING
(Studi Empiris pada Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat)**

Widya Wahyuningsih

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus Air Tawar Padang
Email : widyawahyuningsih18@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pemberian *reward*, komitmen organisasi, gender dan masa kerja terhadap *whistleblowing*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus SLOVIN berjumlah 106 orang. Analisis dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing* (sig 0,647). Gender tidak berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing* (sig 0,942). Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing* (sig 0,026). Masa kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing* (sig 0,021).

Kata Kunci : Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, Gender, Masa Kerja, *Whistleblowing*.

ABSTRACT

This study examined the effect of reward, organizational commitment, gender and tenure on the whistleblowing. The population of this study is employees of the office of PT. PLN (Persero) Region West Sumatera. The Sample of this study is determined by SLOVIN formula with 106 employees. The method of analysis is using multiple regression model. The results show that reward has not significant impact on whistleblowing (sig 0,647). Gender has not significant impact on whistleblowing (sig 0,942). Organizational commitment has significant and positive impact on whistleblowing (sig 0,026). Tenure has significant and positive impact on whistleblowing (sig 0,021).

Keyword : *Reward, Organizational Commitment, Gender, Tenure, Whistleblowing.*

1. PENDAHULUAN

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dikelola sepenuhnya oleh pemerintah dan bergerak di bidang kelistrikan. Lembaga ini diberi hak monopoli oleh pemerintah (sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33) untuk memasok listrik kepada masyarakat, mengatur distribusi dan sumber pemasokannya, serta mengatur jalur administrasi pelayanan publik.

PT. PLN (Persero) memiliki banyak karyawan yang membantu dalam kegiatan operasional maupun dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. PT. PLN (Persero) berusaha memberikan pelayanan yang terbaik untuk meningkatkan kepuasan setiap pelanggan. Namun, berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat, ada beberapa pelanggan yang memberikan pembayaran lebih kepada karyawan dengan tujuan tertentu. Hasil lebih pembayaran tersebut biasanya langsung dilaporkan oleh karyawan kepada atasan yang kemudian akan dilanjutkan ke BPK, karena PT. PLN (Persero) telah bekerja sama dengan BPK. Namun, bisa saja karyawan tidak melaporkan hasil lebih pembayaran tersebut, sehingga akan menimbulkan kecurangan.

Untuk mencegah atau mengatasi tindakan kecurangan tersebut, maka diperlukan alat yang mampu untuk mengatasi kecurangan yang akan berdampak buruk kepada perusahaan. Salah satu alat yang efektif untuk mengungkapkan kecurangan dalam lingkungan kerja adalah dengan memberdayakan *whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi (aktif

maupun non-aktif) mengenai pelanggaran, tindakan ilegal atau tidak bermoral kepada pihak di dalam maupun di luar organisasi (Destriana, 2014). Sedangkan pihak yang mengungkapkan kecurangan atau yang melakukan *whistleblowing* disebut dengan *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). Pelapor pelanggaran harus memberikan bukti, informasi, atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti.

Pelapor yang mengungkapkan kecurangan (*whistleblower*) telah mendapatkan perlindungan hukum berdasarkan peraturan yang telah dibuat oleh Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) pada 10 November 2008. Kasus terkait *whistleblowing* terjadi pada PT. PLN (Persero) di Sumatera Utara, dimana pihak eksternal yaitu masyarakat telah mengungkapkan kecurangan yang dilakukan pihak PLN akibat naiknya tarif dasar listrik (TDL) yang tidak diimbangi dengan peningkatan pelayanan yang diberikan pihak PLN. Masyarakat akhirnya mendesak BPK untuk mengaudit secara menyeluruh pada PT. PLN di Sumatera Utara (berita sore, 2014).

Whistleblowing dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti pemberian *reward*, komitmen organisasi, gender dan masa kerja. Faktor pertama yang mempengaruhi *whistleblowing* adalah pemberian *reward*. Berdasarkan *reinforcement theory*, perilaku seseorang akan digerakkan oleh kebutuhan untuk memperoleh *reward*. Dengan diberikannya *reward* kepada seseorang, dapat

meningkatkan motivasi karyawan untuk mau melakukan *whistleblowing*. *Reward* yang diberikan dapat berupa *reward* materil dan non materil. Pengaruh *reward* dalam mendorong individu melaporkan *whistleblowing* telah dibuktikan oleh Xu, dimana penelitiannya membuktikan bahwa seorang auditor internal memiliki kecenderungan yang besar untuk melaporkan kecurangan ke otoritas yang lebih tinggi apabila diberikan *reward* (Caesar, 2012).

Faktor yang kedua yang mempengaruhi *whistleblowing* adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi di mana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut (Wibowo, 2015). Untuk menerapkan *whistleblowing*, maka perusahaan harus menciptakan karyawan yang berkomitmen agar dapat meningkatkan niat seorang karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja (Destriana, 2014). Dalam diri seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan timbul rasa memiliki organisasi yang tinggi, sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran.

Faktor ketiga yang mempengaruhi *whistleblowing* adalah gender. *Whistleblowing* bisa dilakukan oleh siapa saja, baik laki-laki maupun perempuan. Tetapi terdapat perbedaan dalam hal etika antara laki-laki dan perempuan. Berkaitan dengan jenis kelamin, bukti telah menunjukkan

bahwa laki-laki dan perempuan berbeda dalam hal etika, keyakinan, nilai-nilai, dan perilaku (Schminke dalam Syahrul, 2012), dan perempuan lebih etis dalam penilaian dan perilaku daripada laki-laki (Vermeir, 2008). Diharapkan bahwa perempuan juga dapat menjadi *whistleblower*, namun kenyataannya perempuan lebih cenderung untuk diam dan menyembunyikan kecurangan, karena perempuan lebih sering memikirkan dampak yang akan diterima jika melakukan tindakan *whistleblowing* dibandingkan dengan mengungkapkan kecurangan ataupun pelanggaran yang terjadi.

Faktor keempat yang mempengaruhi *whistleblowing* adalah masa kerja. Karyawan yang telah lama bekerja pada suatu perusahaan, biasanya memiliki pengetahuan dan pengalaman kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang baru. Karyawan yang lebih tua dikatakan memiliki pemahaman yang lebih besar berdasarkan otoritas dan sistem kontrol dalam organisasi serta memiliki pembatasan minimal untuk *whistleblowing* dibandingkan dengan anggota baru (Keenan dalam Syahrul, 2012). Penelitian terdahulu yang sudah meneliti mengenai *whistleblowing* dari berbagai aspek baik di dalam maupun di luar negeri antara lain : Destriana (2014), Rizki (2014), Ni Wayan (2015), Syahrul (2012), Philip (2014), Devi (2014), Caesar (2015). Dimana dalam penelitian ini ada beberapa variabel yang diadopsi dari setiap penelitian tersebut dan secara khusus penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan BUMN, BPK dan lain-lain.

Keberagaman hasil penelitian yang terjadi dan dengan adanya *fenomena* yang telah dipaparkan pada penelitian ini terkait pengaruh pemberian *reward*, komitmen organisasi, gender dan masa kerja terhadap

whistleblowing membuat peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian kembali dengan menganalisis dan menemukan bukti empiris tentang pengaruh dari variabel tersebut. Penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *whistleblowing* menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian ini menarik untuk dilakukan untuk memverifikasi ulang hasil penelitian terdahulu tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *whistleblowing*. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, Gender dan Masa Kerja Terhadap *Whistleblowing* pada Kantor PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat”.

2. TELAAH LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Theory of Planned Behaviour (TPB)

Teori yang menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku antara lain adalah *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang merupakan pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) (Burhanudin, 2013). TPB mencoba menjelaskan perilaku seseorang yang kompleks yang membutuhkan kontrol keperilakuan atau kemampuan untuk berperilaku.

Theory of Planned Behaviour (TPB) merupakan salah satu teori yang mendukung *whistleblowing*. Teori ini dikemukakan oleh Ajzen (dalam Rizki, 2014), yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku. TPB muncul sebagai jawaban atas kegagalan determinan sikap (*attitude*) dalam memprediksi tindakan/perilaku aktual (*actual behavior*) secara langsung.

Tindakan *whistleblowing* dapat dipandang sebagai *planned behaviour*, karena tindakan ini tergantung kepada niat yang direncanakan seorang *whistleblower* untuk melakukan *whistleblowing*.

Whistleblowing

Whistleblowing didefinisikan sebagai tindakan, dari seorang pegawai (mantan pegawai), untuk mengungkapkan apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi/manajemen puncak (*internal whistleblowing*) atau kepada otoritas/pihak berwenang di luar organisasi maupun kepada publik (*external whistleblowing*) Bouville (2007).

Dari penjelasan di atas, *whistleblowing* merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang, baik dari pihak internal perusahaan maupun dari pihak eksternal perusahaan dengan mengungkapkan kecurangan, pelanggaran hukum, maupun tindakan yang tidak etis yang terjadi dalam suatu perusahaan atau organisasi kepada manajemen yang lebih tinggi atau kepada pihak yang berwenang di luar organisasi.

Pemberian Reward

Pemberian *reward* kepada seseorang dapat membantu dalam mengungkapkan kecurangan yang terjadi dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Menurut Skinner (2010) teori pengukuhan (*reinforcement theory*) merupakan teori dimana perilaku mempunyai fungsi dari konsekuensi-konsekuensi yang terjadi. Menurut teori ini, orang termotivasi untuk melakukan perilaku tertentu karena dikaitkan dengan adanya penghargaan yang pernah ada atas perilaku tersebut.

Reinforcement theory didasarkan atas premis bahwa perilaku manusia digerakkan oleh kebutuhan untuk memperoleh *reward* dan mengeliminasi

sesuatu yang tidak disukai (Klinge dalam Caesar, 2012). Pemberian *reward* kepada karyawan yang mau melakukan *whistleblowing* bertujuan agar dapat memotivasi karyawan dalam mengungkapkan kecurangan ataupun pelanggaran yang terjadi, sehingga dapat meminimalisir kecurangan ataupun pelanggaran tersebut.

Komitmen Organisasi

Setiap organisasi memerlukan komitmen yang akan menjadi pedoman bagi karyawan untuk melakukan berbagai kegiatan dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi tersebut melibatkan manusia sebagai pendukung utama setiap organisasi apapun bentuknya (Miftah, 2012).

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dapat meningkatkan keinginannya untuk melakukan segala upaya dan bertanggung jawab dalam meningkatkan kesejahteraan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. 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 dalam Rizki, 2014).

Gender

Gender merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Gender atau jenis kelamin merupakan sebuah variabel yang mengekspresikan kategori biologis, sehingga merupakan sifat manusia yang terkait oleh budaya dan seringkali dipertimbangkan menjadi penentu sebuah hubungan kausal di tempat kerja karena adanya disparitas kekuatan yang membedakan manusia, sehingga mem-

punyai peranan penting dalam proses sosialisasi (Slamet, 2001).

Menurut Vermeir (2008) perempuan lebih etis dalam bersikap dan melakukan penilaian. Perempuan lebih memikirkan konsekuensi yang akan diterima ketika menjadi seorang *whistleblower*, seperti dikucilkan ataupun pemberian sanksi lainnya. Sedangkan laki-laki dianggap lebih mampu dalam mengatasi masalah dan konsekuensi yang akan diterima ketika melakukan *whistleblowing*.

Masa Kerja

Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan juga akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Masa kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan menentukan seberapa loyal karyawan terhadap perusahaan. Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa karyawan yang lebih tua dan lebih berpengalaman memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk melakukan *whistleblowing* (Sagara, 2013). Hal itu dikarenakan makin berpengalaman seseorang maka makin berkomitmenlah mereka kepada organisasi tempat mereka bekerja (Elias dalam Risti, 2012).

Perumusan Masalah dan Hipotesis

Pengaruh pemberian *reward* terhadap *whistleblowing*

Pemberian *reward* merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan maupun organisasi untuk memotivasi karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Dengan pemberian *reward* maka akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi seorang *whistleblower* dalam mengungkapkan kecurangan.

Logikanya dengan diberikannya *reward* yang tinggi kepada karyawan, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga

setiap karyawan akan termotivasi jika mengetahui ada rekan kerja maupun atasan yang melakukan kecurangan untuk segera mengungkapkannya, serta dapat meminimalkan kecurangan yang terjadi pada perusahaan.

H₁ : Pemberian *reward* berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing*.

Pengaruh komitmen Organisasi terhadap *whistleblowing*

Komitmen Organisasi dalam suatu perusahaan sangat diperlukan. Seorang karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya, maka akan mencerminkan tindakan yang akan dilakukannya untuk organisasi atau perusahaan. Jika komitmen organisasi telah diterapkan pada karyawan, maka akan menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya, maka karyawan akan senantiasa melakukan apapun untuk melindungi perusahaan dari tindakan kecurangan yang dapat merugikan perusahaan tersebut.

Karyawan akan melakukan segala tindakan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Hal ini berarti dapat meminimalisir tindakan kecurangan yang terjadi dalam perusahaan. Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka akan meningkatkan niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing* dengan tujuan untuk melindungi perusahaan.

H₂ : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing*.

Pengaruh gender terhadap *whistleblowing*

Berdasarkan gender, laki-laki dan perempuan membawa nilai-nilai dan pemikiran yang berbeda yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan

etis, meskipun mereka berada dalam suatu lingkungan kerja yang sama. Dimana wanita lebih menggunakan perasaan untuk menilai apakah suatu tindakan baik atau tidak dan lebih taat terhadap peraturan. Perempuan akan lebih cenderung untuk diam dan tidak berani untuk menjadi *whistleblower*, karena perempuan lebih memikirkan dampak yang akan diterimanya jika mengungkapkan kecurangan yang diketahuinya. Sedangkan laki-laki lebih menggunakan logikanya sehingga berakibat laki-laki lebih cenderung untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

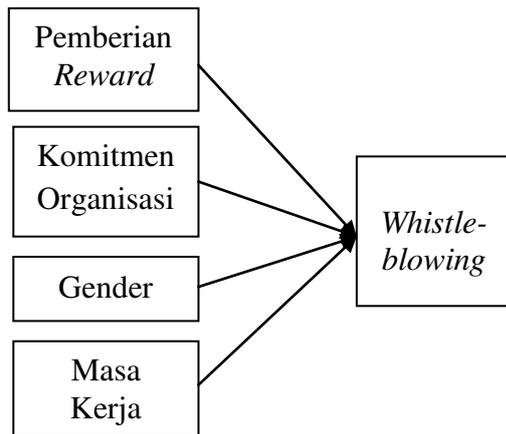
H₃ : Laki-laki lebih cenderung untuk melakukan tindakan *whistleblowing* daripada perempuan.

Pengaruh masa kerja terhadap *whistleblowing*

Karyawan yang lebih lama bekerja lebih mampu menjadi *whistleblower* dengan pengalaman, kekuasaan dan pandangannya terhadap suatu pekerjaan. Karyawan yang lebih lama bekerja lebih mengetahui lingkungan organisasinya dibandingkan dengan karyawan baru. Hal ini disebabkan karena karyawan baru belum mengetahui lingkungan organisasinya dan tidak berani dalam mengambil resiko terhadap pekerjaannya jika menjadi seorang *whistleblower*.

H₄ : Masa kerja berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*.

Berdasarkan berbagai pembahasa di atas, maka variabel dalam penelitian ini digambarkan pada model kerangka konseptual sebagai berikut :



3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan yang telah dijelaskan pada bab terdahulu, maka penelitian ini tergolong penelitian kausatif. Penelitian kausatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, Gender dan Masa Kerja terhadap *Whistleblowing*.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat berjumlah 144 orang.

Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan *simple random sampling* menggunakan rumus SLOVIN, sehingga sampel berjumlah 106 orang

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuisisioner atau angket. Teknik kuisisioner atau angket digunakan dengan menyebarkan kuisisioner kepada sampel yang telah dipilih.

Variabel Penelitian

Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *whistleblowing*.

Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah pemberian *reward*, komitmen organisasi, gender dan masa kerja.

Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Whistleblowing

Whistleblowing merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh pihak internal maupun eksternal perusahaan atau organisasi dengan mengungkapkan kecurangan, kesalahan ataupun perilaku tidak etis yang terjadi pada suatu perusahaan. Tindakan ini dilakukan untuk meminimalisir terjadinya kecurangan dalam suatu perusahaan. *Whistleblowing* dalam penelitian ini menggunakan indikator niat, keinginan, rencana, usaha keras *internal whistleblowing* dan usaha keras *external whistleblowing*.

Pengukuran *whistleblowing* pada penelitian ini menggunakan skala likert 1-5. Untuk pernyataan positif, angka 1 berarti sangat tidak setuju sedangkan 5 untuk sangat setuju. Sebaliknya, untuk pernyataan negatif angka 1 berarti sangat setuju dan angka 5 untuk sangat tidak setuju.

Pemberian *Reward*

Pemberian *reward* merupakan pemberian penghargaan kepada karyawan. Penghargaan tersebut dapat berupa penghargaan materil maupun penghargaan nonmateril atas prestasi ataupun kejujuran yang dilakukan oleh seorang karyawan.

Pengukuran pemberian *reward* menggunakan skala likert 1-5. Untuk pertanyaan positif, angka 1 berarti sangat tidak setuju sedangkan 5 untuk sangat setuju. Sebaliknya, untuk pertanyaan negatif angka 1 berarti sangat setuju dan angka 5 untuk sangat tidak setuju.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu komitmen yang diterapkan pada suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Semakin tinggi tingkat komitmen seorang karyawan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan akan memberikan *feedback* bagi perusahaan.

Pengukuran komitmen organisasi menggunakan skala likert 1-5. Untuk pernyataan positif, angka 1 berarti sangat tidak setuju sedangkan 5 untuk sangat setuju. Sebaliknya, untuk pernyataan negatif angka 1 berarti sangat setuju dan angka 5 untuk sangat tidak setuju.

Gender

Gender merupakan perbedaan jenis kelamin dalam hal perilaku dan cara berfikir seseorang. Dimana perempuan lebih memikirkan dampak yang akan diterima ketika melakukan suatu tindakan. Berbeda dengan laki-laki yang lebih mengutamakan tindakan yang akan dilakukan dibandingkan memikirkan dampak yang akan diterimanya.

Pengukuran gender pada penelitian ini menggunakan skala dummy, dimana jika yang mengisi kuesioner laki-laki diberi angka 1, sedangkan perempuan diberi angka 0.

Masa Kerja

Masa kerja merupakan berapa lama seorang karyawan menjadi anggota dalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi loyalitasnya terhadap perusahaan dan akan lebih mengetahui secara mendalam tentang organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja, sehingga akan meningkatkan kemauan karyawan untuk melakukan *whistleblowing* dengan tujuan untuk melindungi perusahaan.

Pengukuran masa kerja menggunakan skala likert 1-5. Untuk pernyataan positif, angka 1 berarti sangat tidak setuju sedangkan 5 untuk sangat setuju. Sebaliknya, untuk pernyataan negatif angka 1 berarti sangat setuju dan angka 5 untuk sangat tidak setuju.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas dalam penelitian ini adalah Korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson dengan ketentuannya adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuesioner tersebut valid. Tetapi sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuesioner tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrumen atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbeda. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas penelitian adalah dengan menggunakan koefisien *cronbach alpha*, yaitu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,6$.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda untuk menganalisis pengaruh pemberian *reward*, komitmen organisasi, gender, dan masa kerja terhadap *whistleblowing* dengan model dasar sebagai berikut.

$$Y = a - b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y : *Whistleblowing*

X₁ : Pemberian *Reward*

X₂ : Komitmen Organisasi

X_3 : Gender, dimana $LK=1$ dan $PR=0$

X_4 : Masa Kerja

a : Nilai Y jika $X = 0$ (konstanta)

b : Koefisien linear berganda dari variabel independen

e : *error term*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati normal. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan metode *Kolmogrov-Smirnov* dengan melihat tingkat signifikan 0,05. Jika nilai signifikan yang dihasilkan $> 0,05$ maka akan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji adanya korelasi variabel-variabel bebas antara satu dengan lainnya. Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) < 10 dan *tolerance* $> 0,1$. Apabila terdapat korelasi yang tinggi sesama variabel bebas maka langkah yang harus dilakukan adalah menghilangkan salah satu variabel atau menambah variabel bebasnya

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser*. Apabila $sig > 0,05$ maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara

bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2007). Patokan yang digunakan dengan membandingkan nilai *sig* yang didapat dengan derajat signifikan 0,05. Apabila nilai *sig* lebih kecil dari derajat signifikan maka persamaan regresi yang diperoleh dapat diandalkan.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauhmana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

Uji t

Uji hipotesis (*uji-t*) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen dan variabel independen secara terpisah. Untuk melihat ada tidaknya pengaruh dapat ditentukan dengan melihat tingkat signifikan 0,05. Kriteria penerimaan hipotesis:

- Jika tingkat signifikan $\leq 0,05$ maka tersedia bukti yang cukup untuk menerima hipotesis H_1 , H_2 , dan H_3 . Dengan demikian dapat dikatakan *personal cost of reporting*, komitmen profesional, dan tingkat keseriusan masalah berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing*.
- Jika tingkat signifikan $> 0,05$ maka hipotesis H_1 , H_2 , dan H_3 ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan *personal cost of reporting*, komitmen profesional, dan tingkan keseriusan masalah tidak berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Berdasarkan tabel (Lampiran), diketahui jumlah kuesioner yang disebar adalah 106 kuesioner dan kuesioner yang kembali dan dapat diolah sebanyak 97

kuesioner. Jadi, *respon rate* dalam penelitian ini adalah sebesar 91,51%.

Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel 4.11 Dapat dilihat statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Pada variabel X_1 diketahui besarnya nilai mean adalah 24,22 dengan standar deviasi 3,096, nilai maksimum sebesar 29 dan nilai minimum sebesar 17. Variabel X_2 diketahui besarnya nilai mean adalah 40,91 dengan standar deviasi 4,221, nilai maksimum sebesar 50 dan nilai minimum sebesar 29. Variabel X_3 diketahui besarnya nilai mean adalah 0,55 dengan standar deviasi 0,500, nilai maksimum sebesar 1 dan nilai minimum sebesar 0. Variabel X_4 diketahui besarnya nilai mean adalah 32,80 dengan standar deviasi 3,499, nilai maksimum sebesar 40 dan nilai minimum sebesar 24.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Dari tabel 4.12 Dapat dilihat nilai terendah dari *Corrected Item-Total Correlation* untuk masing-masing instrumen. Instrumen *whistleblowing* diketahui *Corrected Item-Total Correlation* terendah 0,227, instrumen pemberian *reward* diketahui *Corrected Item-Total Correlation* terendah 0,239, instrumen komitmen organisasi diketahui *Corrected Item-Total Correlation* terendah 0,219, instrumen masa kerja diketahui *Corrected Item-Total Correlation* terendah 0,205, sehingga semua item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dari tabel 4.12 (lampiran) dapat dilihat keandalan konsistensi antar item atau koefisien keandalan *Cronbach's Alpha*. Instrumen *whistleblowing* memiliki *Cronbach's Alpha* 0,655, instrumen pemberian *reward* memiliki *Cronbach's Alpha* 0,627, instrumen komitmen

organisasi memiliki *Cronbach's Alpha* 0,658, dan instrumen masa kerja memiliki *Cronbach's Alpha* 0,639. Semua variabel memiliki *cronbach's alpha* $> 0,6$. Sehingga semua variabel dikatakan *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dari hasil pengolahan data SPSS didapat bahwa nilai seluruh variabel dari *kolmogrov-smirnov* sebesar 0,860 dengan signifikan 0,451. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk diteliti lebih lanjut, karena nilai signifikan dari uji normalitas $> 0,05$.

Uji Multikolenearitas

Berdasarkan tabel 4.13 (lampiran), variabel pemberian *reward* dengan nilai VIF 1,078 dan nilai *tollerance* sebesar 0,928, variabel komitmen organisasi dengan nilai VIF 1,099 dan nilai *tolerance* sebesar 0,910, variabel gender dengan nilai VIF 1,008 dan nilai *tolerance* sebesar 0,992, variabel masa kerja dengan nilai VIF 1,039 dan nilai *tolerance* sebesar 0,962. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat korelasi variabel-variabel bebas antara satu sama lainnya, atau variabel independen pada penelitian ini terbebas dari masalah multikolenearitas.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan tabel 4.15 (lampiran), dapat dilihat hasil perhitungan masing-masing variabel, dimana semua variabel memiliki $\text{sig} > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari heterokedastisitas.

Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan tabel 4.16 (lampiran) dapat dilihat model estimasi sebagai berikut.

$$Y = 17,787 + 0,049X_1 + 0,180X_2 + 0,047X_3 + 0,219X_4$$

Dimana :

- X1 = Pemberian *Reward*
- X2 = komitmen organisasi
- X3 = Gender
- X4 = Masa Kerja
- Y = *Whistleblowing*

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 17,787 mengindikasikan variabel independen yaitu *whistleblowing*. jika pemberian *reward*, komitmen organisasi, gender dan masa kerja bernilai nol, maka nilai *whistleblowing* adalah sebesar konstanta atau 17,787.
- b. Nilai koefisien β dari variabel X_1 bernilai positif yaitu 0,049. Koefisien pemberian *reward* sebesar 0,049 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pemberian *reward* satu satuan akan mengakibatkan peningkatan *whistleblowing* sebesar 0,049 satuan.
- c. Nilai koefisien β dari variabel X_2 bernilai positif yaitu 0,180. Koefisien komitmen organisasi sebesar 0,180 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi satu satuan akan mengakibatkan peningkatan *whistleblowing* sebesar 0,180 satuan.
- d. Nilai koefisien β dari variabel X_3 bernilai positif yaitu 0,047. Koefisien gender sebesar 0,047 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan gender satu satuan akan mengakibatkan peningkatan *whistleblowing* sebesar 0,047 satuan.
- e. Nilai koefisien β dari variabel X_4 bernilai positif yaitu 0,219. Koefisien masa kerja sebesar 0,219 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan masa kerja satu satuan akan mengakibatkan peningkatan *whistleblowing* sebesar 0,219 satuan.

Uji F

Dari tabel 4.17 (lampiran), hasil pengolahan data menunjukkan hasil nilai F sebesar 3,602 dengan signifikan 0,009^a. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $3,602 > 2,31$ dengan nilai signifikansi $0,009^a < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Adjusted R Square

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.18 (lampiran) Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan sebesar 0,098. Hal ini mengindikasikan bahwa 9,8% *whistleblowing* dapat dijelaskan oleh pemberian *reward*, komitmen organisasi, gender dan masa kerja. Sedangkan 90,2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dan dideteksi dalam penelitian ini.

Uji T

Pengujian Hipotesis 1

Dari tabel 4.16, dapat dilihat bahwa pemberian *reward* memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,460 < 1,66105$ atau $sig > \alpha$ yaitu $0,647 > 0,05$ dengan koefisien regresi (β) bernilai positif 0,049. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing* dan kesimpulannya **hipotesis 1 ditolak**.

Pengujian Hipotesis 2

Dari tabel 4.16, dapat dilihat bahwa komitmen organisasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,270 > 1,66105$ atau $sig < \alpha$ yaitu $0,026 < 0,05$ dengan koefisien regresi (β) bernilai positif 0,180. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi

berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing* dan kesimpulannya **hipotesis 2 diterima**.

Pengujian Hipotesis 3

Dari tabel 4.16, dapat dilihat bahwa gender memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,074 < 1,66105$ atau $sig > \alpha$ yaitu $0,942 > 0,05$ dengan koefisien regresi (β) bernilai positif 0,047. Hal ini menunjukkan bahwa gender tidak berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing* dan kesimpulannya **hipotesis 3 ditolak**.

Pengujian Hipotesis 4

Dari tabel 4.17, dapat dilihat bahwa masa kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,351 > 1,66105$ atau $sig < \alpha$ yaitu $0,021 < 0,05$ dengan koefisien regresi (β) bernilai positif 0,219. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing* dan kesimpulannya **hipotesis 4 diterima**.

PEMBAHASAN

Pengaruh pemberian *reward* terhadap *whistleblowing*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Philip (2014) yang meneliti tentang pengaruh implementasi sistem *whistleblowing* dan efek *reward system* terkait dengan *whistleblowing* pada organisasi di Ghana.

Reward merupakan suatu mekanisme dimana sebuah organisasi menerapkan penghargaan bagi individu yang melakukan tindakan yang sejalan dengan tujuan perusahaan (Caesar, 2015). Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *reward* yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan tidak mempengaruhi niat seseorang untuk melaporkan kecurangan

atau pelanggaran yang terjadi. Pemberian *reward* tidak berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing* diduga akibat pandangan karyawan yang lebih mengutamakan kepentingan dan keselamatan perusahaan tanpa memandang *reward* apa yang akan diterima jika melaporkan tindakan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi tersebut. Logikanya seseorang mau melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang diketahui tanpa memandang *reward* yang diberikan perusahaan atau organisasi.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap *whistleblowing*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki (2014) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai negeri sipil (PNS) untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, dimana kesimpulan hasil penelitian Rizki (2014) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan positif dengan *whistleblowing*.

Menurut Greenberg (2003) dalam Wibowo (2015) komitmen organisasi merupakan suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/atau tidak ingin meninggalkannya. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Untuk menciptakan komitmen karyawan terhadap organisasinya, maka organisasi atau perusahaan perlu memikirkan berbagai cara agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Jika organisasi dapat memperlakukan karyawan dengan baik, maka akan

menimbulkan rasa kewajiban dalam diri karyawan, sehingga untuk memenuhi perasaan kewajibannya, karyawan merespon dengan cara yang menguntungkan organisasi (Ilham, 2016). Logikanya jika seorang karyawan telah loyal terhadap organisasinya, maka karyawan tersebut akan senantiasa mau melakukan apa saja untuk melindungi organisasi atau perusahaan tersebut dari kehancuran. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki seseorang terhadap organisasinya, maka akan meningkatkan niat seseorang untuk melaporkan kecurangan yang diketahui dengan tujuan untuk meminimalisir kecurangan yang terjadi dalam organisasi. Mereka dengan komitmen organisasi tinggi akan memberantas orang-orang yang melakukan pelanggaran etis yang dapat merugikan organisasi tempat mereka bekerja (Evanti, 2015).

Pengaruh gender terhadap *whistleblowing*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa laki-laki tidak lebih cenderung untuk mau melakukan tindakan *whistleblowing* daripada perempuan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kaplan (2008) yang hasilnya membuktikan bahwa perempuan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* daripada laki-laki. Penelitian ini membuktikan bahwa tidak hanya laki-laki yang mau untuk melakukan tindakan *whistleblowing* jika mengetahui adanya kecurangan atau pelanggaran, tetapi perempuan juga berkemungkinan untuk mau melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan bahwa laki-laki lebih memilih melaporkan kecurangan dengan menggunakan saluran pelaporan formal, sedangkan perempuan dapat melaporkan pelaporan kecurangan dengan saluran

formal dan informal. Salah satu saluran informal yaitu membicarakan tentang kecurangan ataupun pelanggaran yang terjadi di perusahaan kepada sesama rekan kerja. Perempuan bisa saja menganggap bahwa pelaporan melalui saluran informal lebih aman dan tidak membahayakan posisi mereka di perusahaan dibandingkan dengan melakukan pelaporan dengan saluran formal. Untuk itu tidak menutup kemungkinan bahwa perempuan juga mau melakukan tindakan *whistleblowing*, karena baik laki-laki maupun perempuan akan mau untuk melakukan pelaporan kecurangan jika kecurangan tersebut dapat merugikan perusahaan. Jika sebuah tindakan pelanggaran tidak dilaporkan maka perusahaan akan menderita kerugian (Destriana, 2014).

Gender dapat diartikan sebagai perbedaan jenis kelamin seseorang yaitu laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Destriana (2014) tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, dimana gender tidak memiliki pengaruh terhadap *whistleblowing*. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Mustapha (2012) dimana jenis kelamin dari seorang akuntan tidak berpengaruh signifikan dalam hubungannya dengan *whistleblowing*.

Pengaruh masa kerja terhadap *whistleblowing*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahrul (2012) tentang *internal whistleblowing intentions: a study of demographic and individual factors*. Hasil penelitian Syahrul

(2012) membuktikan bahwa salah satu faktor demografi yaitu masa kerja tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Penelitian Syahrul (2012) tersebut gagal membuktikan bahwa demografi seperti masa kerja berpengaruh terhadap *whistleblowing* dan lebih mendukung Brennan (2007) yang berpendapat bahwa variabel demografis menawarkan hasil yang lemah dan bertentangan tentang pengaruh perilaku individu terhadap *whistleblowing*. Sementara Park et al. (2005) menyatakan bahwa variabel demografis tidak membuat perbedaan yang signifikan dalam niat *whistleblowing*.

Masa kerja seseorang dalam suatu organisasi menentukan pengalaman dan pengetahuan seseorang tersebut terhadap organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa masa kerja mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Tidak semua karyawan mau untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Logikanya karyawan yang baru bekerja atau masih belum memiliki masa kerja yang lama lebih cenderung untuk tidak mau melakukan *whistleblowing*, dikarenakan takut akan dampak yang akan diterima jika melakukan *whistleblowing* seperti dikucilkan atau mendapatkan teror dari pihak-pihak yang tidak menyukai keberadaannya. Sedangkan, karyawan yang lebih tua dan lebih berpengalaman memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk melakukan *whistleblowing* (Sagara, 2013). Karyawan yang telah lama bekerja dianggap akan lebih mau untuk melakukan *whistleblowing*, dikarenakan mereka telah dekat dengan masa pensiun dan lebih memikirkan untuk melindungi perusahaan atau organisasi tersebut dari dampak buruk yang akan diterima perusahaan jika

kecurangan atau pelanggaran tidak dilaporkan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Pemberian *reward* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing*.
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing*.
3. Gender tidak berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing*.
4. Masa kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing*.

Keterbatasan penelitian

Meskipun peneliti telah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian sedemikian rupa, namun terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya :

1. Penelitian ini hanya meneliti 4 variabel, sehingga belum meneliti semua variabel yang dapat mempengaruhi *whistleblowing*.
2. Tidak semua karyawan bersedia untuk mengisi kuesioner, sehingga penelitian yang dilakukan tidak menyeluruh.

Saran

1. Sebaiknya digunakan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing* seperti dilemma etika, saluran pelaporan, metode pelaporan dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai *whistleblowing*.
2. Sebaiknya sampel yang digunakan lebih banyak dan juga ditambah dengan karyawan yang bekerja di lapangan agar dapat menunjang hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.MuriYusuf.2005.“Metode Penelitian”. Padang:UNP Press.
- Berita Sore.2014.“Desak BPK Audit PLN”.www.beritasore.com/2014/08/11/desak-bpk-audit-pln/.Diakses tanggal 25 November 2015.
- Bouville, Mathieu.2007.Whistle-Blowing and Morality.*Journal of Bussines Ethics*.2008 (81);579-585
- Burhanudin.2013.*Theory of Planned Behaviour*:Aplikasi pada Niat Konsumen untuk Berlangganan Surat Kabar Harian Kedaulatan Rakyat di Desa Donotirto Kecamatan Kretek Kabupaten Bantul. *Laporan Hasil Penelitian*, Yogyakarta.
- Caesar Marga Putri.2015.“Pengujian Keefektifan Jalur Pelaporan Pada Structural Model dan Reward Model dalam Mendorong Whistleblowing:Pendekatan Eksperimen”.*Simposium Nasional Akuntansi XV*, Banjarmasin, 097.SIPE.
- Curtis, B Marry and Taylor, E.Z.2010."An Examination Of The Layers Workplace Influence In Ethical Judgement:Whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting".*Journal of Business Ethics*, Vol.93, pp.21-37
- Destriana Kurnia Kreshastuti dan Andri Prastiwi.2014.“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing”. *Journal Diponegoro of Accounting*.Vol 3, No 2, Hal (1-15);2337-3806.
- Devi Novita Sari dan Herry Laksito.2014.“Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing”.*Diponegoro Journal Of Accounting*.Vol.3, No.3.
- Drh.Chaidir.2012.“Whistleblower: Pahlawan atau Pengkhianat”. www.kompasiana.com/bungchaidir/whistleblower-pahlawan-atau-pengkhianat_550f6f00813311c52cbc67fd. Diakses tanggal 25 November 2015.
- Evanti Dwi Andriani dan Ahmad Adri.2015.”Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Dki Jakarta)”. *Doctoral Dissertation Binus*
- Ghozali Imam.2006.“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haluan Kepri.2012.“Whistleblower Kasus Solar PT Ganda Sari Cari Keadilan”. www.haluankepri.com/tanjungpinang/36094-whistleblower-kasus-solar-pt-ganda-sari-cari-keadilan.html.25 November 2015 .
- Kaplan, Steven.,et.al.2009.“An Examination of the Association Between Gender and Reporting Intentions for Fraudulent Financial Reporting”.*Journal of Bussines Ethics*, 87:15–30
- Lewis, D.2008.”Ten Years Of Public Interest Disclosures In The U.K: Are Whistleblowing Adequately Protected?”.*Journal of Bussines Ethics*. Vol. 82

- Maharani Ni Made, dkk.2013.“Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan”.*Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.2, No.2.
- Mesmer-Magnus, J.R dan Viswesvaran, C.2005.“Whistleblowing in organizations:An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation”. *Journal of Bussines Ethics*, Vol. 62, No. 3
- Miftah Thoha.2012.Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya.Jakarta: Rajawali Pers.
- Nurul Samudra Hidayati.2014.“Persepsi Mahasiswa Terhadap Tindakan Whistleblowing”.Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Philip, Ayagre and Julius, Aidoo.2014.“Whistleblower Reward and Systems Implementation Effects On Whistleblowing In Organisations”.*Journal European of Accounting Auditing and Finance Research*.Vol.2, No.1, pp.80-90.
- Prof. Dr. Wibowo.2015.Perilaku dalam organisasi.Jakarta: Rajawali Pers.
- R. Dimas Arief Yulianto.2015.“Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, dan Sensitivitas Etis Terhadap Whistleblowing”.Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Risti Merdikawati.2012.“Hubungan Komitmen Profesi dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi dengan Niat Whistleblowing”.*Skripsi Sarjana Akuntansi Universitas Diponegoro*.
- Rizki Bagustianto dan Nurkholis.2014.“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing”.*Jurnal ilmiah Mahasiswa FEB*. Vol 3. No. 1.
- Sagara Yusar.2013.“Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing”.*Jurnal Liquidity*.Januari-Juni 2013, Vol. 2, No. 1
- Slamet S Sarwono dan Amiluhur Soeroso.2001.“Determinasi Demografi Terhadap Perilaku Karitatif Keorganisasian”.*Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 1, No.6
- Sugiono.2006.Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D.Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto.2006.Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik.Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulistomo Akmal.2012.“Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pengungkapan Kecurangan”.*Skripsi tidak dipublikasikan*. Program Sarjana Akuntansi Universitas Diponegoro
- Syahrul, Ahmad.,et.al.2012.“Internal Whistleblowing Intentions: A Study of Demographic and Individual Factors”.*Journal of Modern Accounting and Auditing*.Vol.8 (11); 1632-1645.
- Umar Husein.2005.Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- UNP.2009.Penulisan Tugas Akhir atau Skripsi UNP.Padang.
- Vermeir, I and Van Kenhove, P.2008.“Gender Different in

Double Standards". *Journal of
Business Ethics*, 81(2), 281-295

Wayan Ni Rustiarini dan Ni Made
Sunarsih.2015."Fraud dan
whistleblowing : Pengungkapan
kecurangan akuntansi oleh auditor
pemerintah".*Simposium Nasional
Akuntansi XVIII*

LAMPIRAN

Tabel 4.1
Penyebaran Dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah Responden
Jumlah kuesioner yang disebar	106
Kuesioner yang tidak kembali	7
Kuesioner yang dikembalikan	99
Kuesioner yang diisi lengkap dan dapat diolah	97
Respon Rate	91,51%

Tabel 4.10
Descriptive Statistics

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
WB	97	27	39	33.54	.334	3.292
PR	97	17	29	24.22	.314	3.096
KO	97	29	50	40.91	.429	4.221
G	97	0	1	.55	.051	.500
MK	97	24	40	32.80	.355	3.499
Valid N (listwise)	97					

Tabel 4.11
Corrected Item-total Correlation terendah

Variabel	Corrected Item-total Correlation terendah
<i>Whistleblowing</i> (Y)	0,227
Pemberian <i>Reward</i> (X ₁)	0,239
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,219
Masa Kerja (X ₄)	0,205

Tabel 4.12
Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Whistleblowing (Y)	0,655
Pemberian Reward (X ₁)	0,627
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,658
Masa Kerja (X ₄)	0,639

Tabel 4.13
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06064416
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.051
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.860
Asymp. Sig. (2-tailed)		.451
a. Test distribution is Normal.		

Tabel 4.14
Uji Multikolenearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.787	4.306		4.130	.000		
	PR	.049	.107	.046	.460	.647	.928	1.078
	KO	.180	.079	.231	2.270	.026	.910	1.099
	G	.047	.640	.007	.074	.942	.992	1.008

MS	.219	.093	.232	2.351	.021	.962	1.039
----	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: WB

Tabel 4.15
Uji Heterokedastisitas

Correlations

		PR	KO	G	MS	Unstandardized Residual
Spearman's rho	PR	1.000	.298**	.010	.087	-.006
	Sig. (2-tailed)	.	.003	.919	.398	.950
	N	97	97	97	97	97
KO	Correlation Coefficient	.298**	1.000	-.055	.175	.019
	Sig. (2-tailed)	.003	.	.596	.086	.853
	N	97	97	97	97	97
G	Correlation Coefficient	.010	-.055	1.000	.030	-.007
	Sig. (2-tailed)	.919	.596	.	.773	.948
	N	97	97	97	97	97
MS	Correlation Coefficient	.087	.175	.030	1.000	.024
	Sig. (2-tailed)	.398	.086	.773	.	.812
	N	97	97	97	97	97
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.006	.019	-.007	.024	1.000
	Sig. (2-tailed)	.950	.853	.948	.812	.
	N	97	97	97	97	97

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.16
Koefisien Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
	1 (Constant)	17.787	4.306				4.130	.000		
PR	.049	.107	.046	.460	.647	.134	.048	.045	.928	1.078
KO	.180	.079	.231	2.270	.026	.281	.230	.220	.910	1.099
G	.047	.640	.007	.074	.942	.004	.008	.007	.992	1.008
MS	.219	.093	.232	2.351	.021	.277	.238	.228	.962	1.039

a. Dependent

Variable: WB

Tabel 4.17
Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	140.840	4	35.210	3.602	.009 ^a
Residual	899.284	92	9.775		
Total	1040.124	96			

a. Predictors: (Constant), MS, G, PR, KO

b. Dependent Variable: WB

Tabel 4.18
Adjusted R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.368 ^a	.135	.098	3.126	.135	3.602	4	92	.009

a. Predictors: (Constant), MS, G, PR, KO