

Intensi Melakukan *Whistleblowing* pada Internal Auditor Pemerintah
(*Studi empiris pada Inspektorat Kota Padang dan Provinsi Sumatera Barat*)

ARTIKEL

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



M RIZKI PUTRA MULFAG

Nim 2013 / 1303502

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2017**

**Intensi Melakukan Whistleblowing pada Internal Auditor Pemerintah
(Studi Empiris Pada Inspektorat Kota Padang
dan Provinsi Sumatera Barat)**

Oleh:

**M Rizki Putra Mulfaq
2013/1303502**

Artikel ini disusun berdasarkan skripsi untuk persyaratan wisuda periode ke 109 September
2017 dan telah diperiksa/disetujui oleh kedua pembimbing

Padang, Juli 2017

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



**Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak
NIP. 19730213 199903 1 003**

Pembimbing II



**Caroline Cheisviovanni, SE, M. Ak.
NIP. 19801019 200604 2 002**

Intensi Melakukan *Whistleblowing* pada Internal Auditor Pemerintah
(*Studi empiris pada Inspektorat Kota Padang dan Provinsi Sumatera Barat*)

M Rizki Putra Mulfag
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
Jalan Prof. Dr. Hamka Kampus Air Tawar Padang
Email: rizkimulfag96@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: 1) Pengaruh *Gender* terhadap intensi melakukan *whistleblowing* pada Internal Auditor Pemerintah 2) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap intensi melakukan *whistleblowing* pada Internal Auditor Pemerintah.

Jenis penelitian ini digolongkan sebagai penelitian kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Auditor Inspektorat Kota Padang dan Provinsi Sumatera Barat. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden yang bersangkutan. Teknik analisis data menggunakan uji beda rata-rata dengan uji *Independent Sampelt-test* dengan tingkat signifikan 0,05. dengan bantuan SPSS versi 16.0 for Windows.

Hasil penelitian membuktikan bahwa: (1) Perempuan lebih cenderung memiliki Intensi melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan laki-laki dengan nilai t pada *equal variance assumed* yaitu sebesar -2.890 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.006, maka nilai signifikan ini lebih kecil dari alpha sebesar 0.05 atau $0.006 < 0.05$ yang berarti H1 diterima. (2) Auditor Junior lebih cenderung memiliki Intensi melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan Auditor Senior dengan nilai t pada *equal variance assumed* yaitu sebesar 1.208 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.235, maka nilai signifikan ini lebih besar dari alpha sebesar 0.05 atau $0.235 > 0.05$ yang berarti H2 diterima. Dalam penelitian ini disarankan: 1) manajemen organisasi harus dapat memberi dukungan yang maksimal kepada auditornya untuk dapat mengungkapkan terjadinya kasus *whistleblowing* serta melakukan pengendalian dan pengawasan yang ketat terhadap kegiatan atau program-program yang memiliki terjadinya tindakan korupsi atau penyalagunaan wewenang oleh pegawai atau pihak tertentu dalam organisasi. 2) Untuk peneliti berikutnya yang tertarik meneliti judul yang sama sebaiknya dapat menggunakan independen lain. Hal ini dilakukan untuk memperkaya topik penelitian ataupun menyempurnakan variabel independen ini di penelitian selanjutnya.

Kata Kunci : Intensi *Whistleblowing*, *Gender*, Pengalaman Kerja, Perilaku Etis Auditor

ABSTRACT

This study aims to test: 1) The influence of Gender on the intention to conduct whistleblowing on Internal Auditor Government 2) The influence of Work Experience on the intention to conduct whistleblowing on Internal Auditor Government.

This type of research is classified as causative research. The population in this study is the Inspectorate Auditor of Padang City and West Sumatra Province. Data were collected by distributing questionnaires directly to the respondent concerned. The data analysis technique used average difference test with Independent sample t-test with significant level 0,05. With the help of SPSS version 16.0 for Windows.

The result of the research proves that: (1) Woman is more likely to have Intensi to do whistleblowing compared with man with t value equal variance assumed that is equal to -2.890 with significance level equal to 0.006, then this significant value less than alpha equal to 0.05 or $0.006 < 0.05$ which means H1 is accepted. (2) The Junior Auditor is more likely to have the Intention of doing whistleblowing than the Senior Auditor with the value of t equal assured equal variance of 1.208 with the significance level of 0.235, then this significant value is greater than the alpha of 0.05 or $0.235 > 0.05$ which means H2 is accepted.

In this research, it is suggested that: 1) the organization's management must be able to give maximum support to its auditor to disclose the occurrence of whistleblowing cases and to conduct strict control and supervision on activities or programs that have corruption or misuse of authority by certain employees or parties in Organization.2) For future researchers interested in researching the same title should be able to use another independently. This is done to enrich the research topic or improve this independent variable in the next research.

Keywords: Whistleblowing Intention, Gender, Work Experience, Ethical Behavior Auditor

PENDAHULUAN

Pemerintahan adalah suatu bentuk organisasi yang bekerja dengan tugas menjalankan suatu sistem pemerintahan. Sistem pemerintahan yang baik tidak akan pernah lepas dengan masalah *fraud* yang terjadi dalam internal pemerintahan tersebut. Maraknya tingkat kecurangan yang terjadi pada sektor pemerintahan mendapat perhatian serius dari publik. *Fraud* atau kecurangan yang terjadi tentu saja harus ditindak lanjuti dan menjadi tanggungjawab setiap orang yang terlibat dalam pemerintahan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan suatu tindakan untuk mengungkapkan kesalahan atau kecurangan yang ada di pemerintahan tersebut. Salah satu tindakan yang bisa dilakukan adalah *whistleblowing*.

Whistleblowing merupakan cara yang tepat untuk mencegah terjadinya kasus pelanggaran-pelanggaran akuntansi. *Whistleblowing* menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) di dalam pedoman sistem pelaporan pelanggaran adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum, tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi atau pemangku kepentingan yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Sedangkan seseorang yang melakukan *whistleblowing* disebut pelapor pelanggaran atau *whistleblower* (Sagara, 2013).

Pada dasarnya pelapor pelanggaran (*whistleblower*) adalah karyawan dari organisasi itu sendiri (pihak internal), akan tetapi tidak tertutup

kemungkinan adanya pelapor berasal dari pihak eksternal (pelanggan, pemasok, masyarakat). Pelapor harus memberikan bukti, informasi, atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti.

Pada prinsipnya seorang *whistleblower* merupakan '*prosocial behaviour*' yang menekankan untuk membantu pihak lain dalam menyelamatkan sebuah organisasi atau perusahaan. Seorang *whistleblower* mempunyai motivasi tertentu untuk mengungkap fakta, seperti pencitraan organisasi, kolegalisme sesama pekerja atau pegawai di lingkungannya bekerja. Meski tak dapat dipungkiri pula ada kepentingan individu sang *whistleblower* yang terkadang menjadi alasan kuat untuk mengungkap sebuah skandal kejahatan.

Whistleblowing yang biasa terjadi di lingkungan kerja dapat dilakukan oleh pihak internal atau eksternal dari lingkungan kerja. *Whistleblowing* internal dilakukan oleh pihak intern pemerintahan yang berusaha untuk mengungkapkan tindakan tidak etis yang terjadi dalam lingkungan kerja dimana ia tempat bekerja. *Whistleblowing* eksternal dilakukan oleh pihak di luar pemerintahan. Dapat pula terjadi jika *whistleblowing* internal tidak mendapat dukungan yang mereka inginkan dari atasannya atas tindakan tidak etis yang terjadi, sehingga mereka menggunakan sarana eksternal untuk melaporkan kesalahan yang ada.

Whistleblowing merupakan sebuah proses kompleks yang melibatkan faktor pribadi dan organisasi. Kebanyakan penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang lebih tua dan lebih berpengalaman memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk melakukan *Whistleblowing*. Hal itu dikarenakan makin berpengalaman seseorang maka makin berkomitmenlah mereka kepada organisasi tempat mereka bekerja (Brabeck,1984; Near dan Miceli,1984;Sims dan Keenan,1998; dalam sagara, 2013).

Whistleblowing dapat dipengaruhi oleh faktor individual dan situasional. Faktor individual merupakan faktor yang ada di dalam diri individu itu yang sendiri yang mempengaruhi keputusannya melakukan *whistleblowing*. Sedangkan faktor situasional merupakan faktor-faktor yang ada di sekitar individu yang menjadi pendukung bagi individu tersebut untuk melakukan *whistleblowing*. Faktor individual diantaranya komitmen organisasi. Sedangkan faktor situasional seperti tingkat keseriusan masalah.

Whistleblowing ini sendiri dapat juga di pengaruhi oleh faktor Gender. Gender adalah perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku. Cara pandang laki-laki dan perempuan berbeda dalam menanggapi suatu hal (dalam Diwi, 2015).

Laki-laki memiliki sifat yang rasional dalam menghadapi suatu permasalahan dan menyukai tantangan, sedangkan perempuan akan bersikap lebih emosional dalam menghadapi permasalahan dan cenderung menghindari masalah. Perempuan cenderung lebih tegas dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan penilaian etis. Mahasiswa perempuan cenderung berpersepsi lebih etis dalam menilai perilaku tidak etis akuntan. Gender akan berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing* (dalam Diwi, 2015)

Kasus penangkapan Mulyana W Kusumah pada bulan april 2005, mengejutkan banyak pihak. Banyak kalangan tidak menyangka kalau anggota Komisi Pemilihan Umum sekaliber Mulyana ternyata tertangkap tangan melakukan aksi penyuapan terhadap anggota BPK untuk merekayasa hasil audit terhadap KPU. Satu hal menarik dicermati dalam kasus penangkapan Mulyana adalah munculnya *whistleblower* (peniup peluit) yang, dengan keberanian dan kesadarannya mengungkap tindak kriminal. Ini merupakan indikasi positif untuk

mewujudkan slogan pemberantasan korupsi yang selama ini gencar dikampanyekan pemerintah: www.antikorupsi.org, 20 november 2016

Pentingnya penelitian ini dilakukan karena masih minimnya penelitian mengenai *Whistleblowing* di sektor publik. Selain itu penelitian ini juga dapat memperluas daerah penelitian mengenai *whistleblowing* yang selama ini masih berpusat pada sektor swasta. Padahal baik di sektor swasta maupun sektor publik kecurangan itu bisa saja terjadi. Maka menurut peneliti, penelitian mengenai *whistleblowing* juga perlu dilakukan di sektor publik.

Penelitian ini dilakukan pada Auditor internal Pemerintah di kota Padang dan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini mengacu pada *Theory of Planned Behaviour* (TPB) untuk menjelaskan tentang perilaku. Bahwa dalam penelitian ini akan meneliti hal-hal apa sajakah yang akan mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing* Auditor internal Pemerintah di kota Padang dan Provinsi Sumatera Barat., peneliti juga ingin mengetahui apakah perbedaan gender dan pengalaman kerja akan mempengaruhi niat dari Auditor internal tersebut untuk melakukan *whistleblowing*. Bersamaan dengan profesional lainnya di bidang bisnis, dalam praktik akuntansi jumlah kaum perempuan yang memasuki profesi sebagai akuntan publik telah meningkat secara drastis (Trapp, et al., dalam Murtanto dan Marini). Untuk mengetahui hal tersebut, peneliti akan menggunakan kuesioner yang ada dalam penelitian Patel (2003), dan menggunakan alat analisis statistik manova (*multivariate analysis of variance*).

LANDASAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. *Prosocial Organizational Behavior Theory*

Salah satu teori yang mendukung *whistleblowing* adalah *Prosocial Organizational Behavior Theory*. Brief dan Motowidlo (1986) 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. Teori ini menerangkan bahwa perilaku positif yang dilakukan bukan hanya untuk kepentingan umum, tetapi juga untuk kepentingan diri individu itu sendiri.

Prosocial organizational behavior menjadi teori yang mendukung terjadinya *whistleblowing*. Menurut Dozier dan Miceli (1985) dalam Rizki (2014) menyatakan bahwa tindakan *whistleblowing* dapat dipandang sebagai perilaku prososial karena secara umum perilaku tersebut akan memberikan manfaat bagi orang lain (atau organisasi) disamping juga bermanfaat bagi *whistleblower* itu sendiri. *Whistleblowing* dilakukan untuk kepentingan banyak pihak dan untuk kepentingan diri *whistleblower* itu sendiri. Jadi, pihak yang melakukan *whistleblowing* tidak hanya mempertimbangkan kepentingan banyak orang, *whistleblower* juga memikirkan tentang kedudukannya sendiri.

2. *Theory of Planned Behavior*

Theory of Planned Behaviour (TPB) adalah teori psikologi yang dikemukakan oleh Icek Ajzen (1991) 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. TPB membuktikan bahwa minat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan sekaligus dapat sebagai proxy yang menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual.

Menurut Ajzen (1991), minat diasumsikan untuk menangkap faktor

motivasi yang mempengaruhi sebuah perilaku, yang ditunjukkan oleh seberapa keras usaha yang direncanakan seorang individu untuk mencoba melakukan perilaku tersebut. Lebih lanjut TPB mempostulatkan bahwa secara konsep minat memiliki tiga determinan yang saling independen. Determinan pertama adalah sikap terhadap perilaku (*attitude towards behaviour*), yaitu tingkatan dimana seseorang mengevaluasi atau menilai apakah perilaku tersebut menguntungkan (baik untuk dilakukan) atau tidak. Prediktor kedua adalah faktor sosial yang disebut norma subjektif (*subjective norm*), yang mengacu pada persepsi tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Prediktor yang ketiga adalah persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), yang mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dihadapi untuk melakukan perilaku. Tingkatan relatif dari ketiga determinan tersebut dapat berbeda-beda dalam berbagai perilaku dan situasi sehingga dalam pengaplikasiannya mungkin ditemukan bahwa hanya sikap yang berpengaruh pada minat, pada kondisi lain sikap dan persepsi kontrol perilaku cukup untuk menjelaskan minat, atau bahkan ketiga-tiganya berpengaruh. Dalam penelitian ini tidak semua determinan tersebut digunakan dalam pengujian, melainkan hanya sikap terhadap perilaku saja yang digunakan karena menurut peneliti faktor ini paling menonjol perannya apabila dikaitkan dengan minat *Whistleblowing*.

Sebagai aturan umum, semakin kuat niat untuk terlibat dalam perilaku, semakin besar kemungkinan untuk meningkatkan kinerjanya. Itu akan jelas, bagaimanapun, bahwa niat perilaku dapat menemukan ekspresi dalam perilaku hanya jika perilaku yang dimaksud di bawah kontrol kehendak, yaitu, meskipun beberapa perilaku mungkin sebenarnya memenuhi persyaratan ini cukup baik, kinerja yang paling tergantung setidaknya untuk beberapa derajat di nonmotivational seperti

faktor seperti ketersediaan peluang yang diperlukan dan sumber daya (Misalnya, waktu, uang, keterampilan, kerja sama orang lain. Ajzen (1985).

Gagasan bahwa pencapaian perilaku bergantung pada motivasi (Niat) dan kemampuan (kontrol perilaku) ini tidak berarti baru. Ini merupakan dasar untuk berteori tentang isu-isu yang beragam seperti tingkat aspirasi (Lewin, Dembo, Festinger, & Sears, 1944), kinerja pada psikomotor dan tugas-tugas kognitif (misalnya, Pleishman, 1958; Locke, 1965; Vroom, 1964), dan persepsi orang dan atribusi (Mis, Heider, 1944; Anderson, 1974).

Ini juga telah menyarankan bahwa beberapa konsepsi kontrol perilaku dimasukkan dalam model perilaku manusia, konsepsi dalam bentuk "fasilitasi Faktor" (Triandis, 1977), "konteks kesempatan" (Sarver, 1983), "Sumber daya" (Liska, 1984), atau "kontrol tindakan" (KuhI, 1985). Biasanya asumsi dibuat berdasarkan motivasi dan kemampuan berinteraksi mereka dalam efek pada pencapaian perilaku. Dengan demikian, niat akan diharapkan untuk pengaruh kinerja sejauh bahwa orang yang memiliki kontrol perilaku, dan kinerja harus meningkatkan kontrol perilaku sejauh orang tersebut termotivasi untuk mencoba. Menariknya, meskipun yang intuitif masuk akal, hipotesis interaksi telah menerima hanya terbatas empiris dukungan (Locke, Mento, & Katcher, 1978).

Perhatian psikologis yang lebih besar dari kontrol sebenarnya, bagaimanapun, akan berdampak pada persepsi kontrol perilaku, niat dan tindakan. kontrol perilaku yang dirasakan memainkan peranan penting dalam teori *planned behaviour*. Bahkan, teori *Planned Behaviour* berbeda dari Teori *Reason Action* beralasan selain yang dari kontrol perilaku yang dirasakan. Sebelum mempertimbangkan tempat kontrol perilaku yang dirasakan diprediksi niat dan tindakan,

itu adalah pelajaran untuk membandingkan konstruksi ini.

Banyak pengetahuan mengenai peran yang dirasakan kontrol perilaku berasal dari program penelitian sistematis. Bandura dan rekan-rekannya (misalnya, Bandura, Adams, & Beyer, 1977; Bandura, Adams, Hardy, & Howells, 1980). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa perilaku orang sangat dipengaruhi oleh kepercayaan mereka pada kemampuan mereka untuk melakukan hal-hal tersebut. Yaitu, dengan kontrol perilaku yang dirasakan. *Self-efficacy* keyakinan bisa mempengaruhi pilihan kegiatan, persiapan untuk aktivitas, usaha yang dikeluarkan selama kinerja, serta pola pikir dan reaksi emosional (Bandura, 1982, 1991). *Planned Behaviour* menempatkan konstruk kepercayaan *Self-efficacy* atau dirasakan kontrol perilaku dalam kerangka yang lebih umum dari hubungan antara keyakinan, sikap, niat, dan perilaku. Menurut teori *Planned Behaviour* perlu dirasakan kontrol perilaku, dan niat perilaku, agar dapat digunakan secara langsung untuk memprediksi prestasi perilaku. Setidaknya ada dua alasan yang dapat ditawarkan untuk ini hipotesa. Pertama, memegang niat konstan, upaya dikeluarkan untuk membawa kursus perilaku dengan sukses cenderung meningkat dengan kontrol perilaku yang dirasakan. Alasan kedua untuk mengharapkan hubungan langsung antara kontrol perilaku yang dirasakan dan perilaku. Prestasi adalah bahwa dirasakan kontrol perilaku sering dapat digunakan sebagai pengganti ukuran kontrol sebenarnya.

Sedangkan menurut Reidenbach dan Robin (1998,1990) menggunakan Multidimensional Ethics Ukur (MEM), dimana MEM mempunyai tujuan menunjukkan berbagai langkah yang dapat digunakan untuk mengukur penilaian etis akuntan dan niat etis MEM yang terdiri dari tiga dimensi:

A. *Moral Equity*,

Dimensi ini adalah yang paling kompleks dari tiga yang terdiri MEM karena itu berkaitan dengan keyakinan normatif kontroversial tentang apa yang adil / tidak adil, hanya / adil dan secara moral benar / tidak benar secara moral dalam perilaku manusia. Ide di balik moral dimensi ekuitas disajikan melalui istilah umum seperti 'baik', 'buruk', 'saleh', 'terpuji', 'benar', 'harus', 'tercela', dll (Beauchamp, 1982, hal.5). Dimensi ekuitas moral yang sebagian besar berasal dari filsafat etika keadilan teori. Sebagian besar konsep yang berpengaruh dan mendasar dari teori keadilan berasal dari tulisan-tulisan Aristoteles yang memberikan bimbingan pada menerjemahkan gagasan keadilan dalam praktik sosial.

B. *Relativisme*,

Dimensi relativisme di MEM yang terdiri dari dua item yaitu: budaya diterima / tidak dapat diterima dan secara tradisional diterima / tidak dapat diterima. Inti dari relativisme adalah bahwa semua nilai-nilai adalah fungsi budaya dan sebagai hasilnya, tidak ada aturan etika yang berlaku secara umum (Reidenbach dan Robin, 1990, p.651). Artinya, nilai-nilai budaya yang penting dalam menentukan keyakinan etis individu.

Sejak aturan etika yang relatif budaya tertentu, nilai-nilai dan perilaku orang dalam satu budaya mungkin tidak mempengaruhi secara terikat perilaku orang dalam budaya lain.

C. *Contractualism*,

Dimensi contractualism terdiri dari dua item berikut: yaitu melanggar / tidak melanggar kontrak yang tidak tertulis dan melanggar / tidak melanggar janji yang tak terucapkan. Pelanggaran kontrak tidak tertulis dan janji yang tak terucapkan tersebut berasal dari filsafat Deontologi. Deontologists berpendapat bahwa individu memiliki kewajiban untuk memenuhi klaim yang sah atau kebutuhan orang lain sebagaimana ditentukan dengan menerapkan logika untuk aturan etika (Armstrong, 1993, hal.8). Aturan etika yang paling menonjol berdasarkan kriteria

Immanuel Kant, `` Saya seharusnya tidak pernah bertindak kecuali sedemikian rupa yang saya dapat juga akan bahwa pepatah saya harus menjadi berlaku secara umum '' (Kant, 1964, p.9). John Rawls, kontemporer US filsuf, disesuaikan deontologi Kant untuk mengembangkan pendekatan yang disebut contractualism. Ide di balik filosofi ini adalah bahwa kontrak sosial mirip dengan imperatif.

Sementara penyusun dari MEM mengklaim bahwa dua item yang terdiri dari dimensi contractualism berasal dari filosofi, penting untuk dicatat bahwa beberapa aspek konsekuensialisme dan teori-teori keadilan sosial juga tertanam dalam dimensi ini.

Yang mencakup ide untuk bertahan hidup sosial, tidak hanya dari bidang filsafat moral, tetapi juga dari agama. Ide-ide keadilan, kontrak, tugas, konsekuensi, baik yang berasal dari filosofi ini dapat ditemukan dalam Alkitab, Quran, tulisan-tulisan Buddha, dan agama-agama lain. Yang paling kompleks dari tiga dimensi ini adalah Equity Moral, berasal dari filsafat etika teori keadilan, dan terdiri dari empat atribut, diatur dalam urutan kepentingan teoritis mereka sebagai: Adil / tidak adil; jujur / tidak jujur; Secara moral benar / tidak benar secara moral; dan diterima / tidak dapat diterima untuk keluarga saya

2. *Whistleblowing*

Whistleblowing merupakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi mengenai tindakan ilegal dan tidak bermoral di dalam organisasinya kepada pihak internal maupun eksternal sehingga dapat mempengaruhi praktik kesalahan tersebut (Near dan Miceli, 1985 dalam Rizki 2014). Selain pengertian tersebut, Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) Indonesia menambahkan bahwa *whistleblowing* dilakukan dengan dasar itikad baik dan bukan merupakan keluhan pribadi terhadap kebijakan suatu perusahaan.

Peters dan Branch (1972) dalam Bakri (2014) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai suatu pengungkapan oleh karyawan mengenai suatu informasi yang diyakini mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan profesional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau membahayakan publik dan keselamatan tempat kerja (Vinten, 2000). Sedangkan Near dan Miceli (1985) mengartikan *whistleblowing* sebagai suatu pengungkapan yang dilakukan anggota organisasi atas suatu praktik-praktik ilegal atau tanpa legitimasi hukum di bawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan.

Whistleblowing merupakan suatu proses yang kompleks yang dapat melibatkan faktor individual dan faktor organisasi. *Whistleblowing* terjadi saat terjadi konflik antara kepentingan dan loyalitas karyawan. Menurut (Elias, 2008 dalam Dimas, 2015) *Whistleblowing* dapat terjadi dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal).

De George (1986) dalam Hoffman and Robert (2008) menetapkan tiga kriteria atas *whistleblowing* yang adil. Pertama organisasi yang dapat menyebabkan bahaya kepada para pekerjanya atau kepada kepentingan publik yang luas. Kedua, kesalahan harus dilaporkan pertama kali kepada pihak internal yang memiliki kekuasaan lebih tinggi, dan ketiga, apabila penyimpangan telah dilaporkan kepada pihak internal yang berwenang namun tidak mendapat hasil, dan bahkan penyimpangan terus berjalan, maka pelaporan penyimpangan kepada pihak eksternal dapat disebut sebagai tindakan kewarganegaraan yang baik.

Lewis (2005) mengatakan bahwa *whistleblowing* dapat dipandang sebagai bagian dari strategi untuk menjaga dan meningkatkan kualitas. Dari pandangan pemberi kerja, pekerja yang pertama kali

melapor kepada menajernya atas pelanggaran yang terjadi dapat member kesempatan perusahaan untuk memperbaiki masalah tersebut sebelum berkembang semakin rumit (Lewis, 2005). Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) melakukan meta-analisis terhadap 26 studi tentang *whistleblowing* dan menyimpulkan bahwa *whistleblowers* seharusnya memiliki kinerja yang baik, beredukasi tinggi, berkedudukan sebagai pengawas, dan moral reasoning yang lebih tinggi dibandingkan seorang pengawas fraud yang tidak aktif (Elias, 2008). Namun pengungkapan pelanggaran pada umumnya menimbulkan konsekuensi yang tidak diinginkan oleh pengungkap pelanggaran tersebut, seperti kehilangan pekerjaan, ancaman balas dendam, dan isolasi dalam bekerja (Lennane et al, 1996 dalam Chiu, 2007).

Whistleblowing system diperlukan untuk mengungkapkan pelanggaran atau perbuatan yang melanggar hukum, tidak etis atau tidak bermoral yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pihak yang berwenang (internal atau eksternal), demi terwujudnya praktik bisnis yang beretika dalam mewujudkan *good governance* dan *clean government*. Pengaduan dari *whistleblower* terbukti lebih efektif untuk mengungkap kecurangan dibandingkan metode lain seperti audit internal ataupun audit eksternal (Sweeney, 2008).

3. Intensi

Faktor yang Mempengaruhi Intensi menurut Theory planned of behavior mengatakan bahwa pendahuluan langsung dari perilaku adalah intensi untuk melakukan perilaku. Intensi perilaku dipengaruhi oleh tiga komponen: attitude toward behavior (tingkatan evaluasi negatif atau positif dari perilaku), subjective norm (persepsi tekanan sosial untuk melakukan perilaku), dan perceived behavioral control (persepsi kemampuan untuk dapat melakukan perilaku). (dalam Frasher, Ajzen, Johnson, Hebert, & Chan, 2011) Theory planned of behavior (dalam

Davis, Ajzen, Saunders, & Williams 2002), mengatakan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh tiga faktor besar yaitu, evaluasi disukai atau tidak disukainya suatu perilaku (attitude toward the behavior), persepsi tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku (subjective norm), dan self-efficacy yang berhubungan dengan perilaku (perceived behavioral control). Kombinasi dari attitude toward the behavior, subjective norm, dan perceived behavioral control, akan menjadi formasi dari intensi perilaku.

Ajzen dan Zeng (2014), mengatakan bahwa Theory planned of behavior adalah model umum dari perilaku manusia. Menunjukkan bahwa untuk kemungkinan terlibat dalam perilaku ditentukan oleh niat untuk terlibat dalam perilaku. Niat merupakan fungsi dari, sikap terhadap perilaku, norma subjektif dan persepsi kontrol mengenai perilaku. Menurut Ajzen (dalam Crano, & Prislin, 2008) theory planned of behavior saat ini merupakan salah satu model psikososial yang paling populer untuk memprediksi perilaku. Kolvereid (dalam Vemmy, 2012), mengatakan "the theory planned of behavior can be used to predict employment status choice intention".

4. Gender

Wikipedia bahasa Indonesia menjelaskan bahwa Gender merupakan aspek hubungan sosial yang dikaitkan dengan diferensiasi seksual pada manusia. Secara umum, pengertian Gender adalah perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku.

(Fakih 2006 : 8, dalam Diwi 2015) mendefinisikan konsep Gender sebagai suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan secara sosial maupun kultural, serta ciri dan sifat tersebut dapat dipertukarkan. Perubahan karakteristik Gender antara laki-laki dan perempuan

dapat terjadi dari waktu ke waktu, dari tempat ke tempat lain, bahkan dari kelas ke kelas masyarakat berbeda.

Menurut Dewi 2006 (dalam Diwi 2015), konsep Gender juga menyebabkan terbentuknya stereotip yang ditetapkan secara budaya atau hal yang umum tentang karakteristik Gender yang spesifik, berupa karakteristik yang berpasangan yang dapat menggambarkan perbedaan Gender. Dapat dilihat bahwa hal itu dibentuk saling bertentangan, tetapi karakteristiknya saling berkaitan. Sebagai contoh, laki-laki adalah makhluk yang rasional, maka perempuan mempunyai karakteristik yang berlawanan yaitu tidak rasional atau emosional. Padahal sebenarnya, karakteristik atau sifat-sifat tersebut dapat dipertukarkan, artinya ada laki-laki yang emosional, cerewet, lemah lembut, dan ada perempuan yang rasional, sombong, objektif dan kuat. Perubahan karakteristik Gender antara laki-laki dan perempuan tersebut dapat terjadi dari waktu ke waktu, dari tempat ke tempat lain, dari kelas ke kelas masyarakat yang berbeda. Perbedaan konsep Gender secara sosial telah melahirkan perbedaan peran perempuan dan laki-laki dalam masyarakat. Secara umum, adanya Gender telah melahirkan perbedaan peran, tanggung jawab, fungsi, dan bahkan ruang dan tempat dimana manusia beraktivitas.

Terdapat dua pendekatan yang biasa digunakan untuk memberikan pendapat mengenai pengaruh Gender terhadap perilaku etis maupun persepsi individu terhadap perilaku tidak etis (Coate dan Frey, 2000), yaitu :

a. Pendekatan Struktural

Pendekatan Struktural, menyatakan bahwa perbedaan antarlaki-laki dan perempuan disebabkan oleh sosialisasi awal terhadap pekerjaan dan

kebutuhan-kebutuhan peran lainnya. Sosialisasi awal dipengaruhi oleh *reward* dan insentif yang diberikan kepada individu di dalam suatu profesi. Sifat dan pekerjaan yang sedang dijalani membentuk perilaku melalui sistem *reward* dan insentif, maka laki-laki dan perempuan akan merespon dan mengembangkan nilai etis dan moral secara sama di lingkungan pekerjaan yang sama. Pendekatan Struktural menyatakan bahwa baik laki-laki maupun perempuan didalam profesi tersebut akan memiliki perilaku etis yang sama.

b. Pendekatan Sosialisasi

Pendekatan Sosialisasi Gender menyatakan bahwa laki-laki dan perempuan membawa seperangkat nilai yang berbeda ke dalam suatu lingkungan kerja maupun ke dalam suatu lingkungan belajar. Perbedaan nilai dan sifat berdasarkan Gender ini akan mempengaruhi laki-laki dan perempuan dalam membuat keputusan dan praktik. Laki-laki akan bersaing untuk mencapai kesuksesan dan lebih cenderung melanggar peraturan yang ada karena mereka memandang pencapaian prestasi sebagai suatu persaingan. Laki-laki mementingkan kesuksesan akhir atau *relative performance*, perempuan lebih mementingkan *self-performance*. Perempuan akan lebih menitikberatkan pada pelaksanaan tugas dengan baik dan hubungan kerja yang harmonis, sehingga perempuan akan lebih patuh terhadap peraturan yang ada dan mereka akan lebih kritis terhadap orang-orang yang melanggar peraturan tersebut.

5. Lama Pengalaman Kerja (*Years Of Job Experience*)

Kidwell *et al.* (dalam Reiss dan Mitra, 1998) menemukan hubungan antara lama kerja dan kepercayaan etis. Ruegger dan King (dalam Reiss dan Mitra, 1998) menemukan melalui diskusi kelas, bahwa mahasiswa yang telah bekerja beberapa waktu berperilaku lebih etis dibanding

mahasiswa dengan pengalaman kerja yang terbatas. Di lain pihak, Callan (dalam Reiss dan Mitra, 1998) menemukan bahwa hubungan antara lama bekerja dan perilaku etis tidak signifikan. Widiastuti (2003) yang membagi level hierarkis auditor (akuntan publik) menjadi dua yaitu termasuk kategori senior apabila telah bekerja lebih dari dua tahun dan junior di bawah dua tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan persepsi secara signifikan terhadap kode etik akuntan Indonesia diantara auditor senior dan auditor junior.

Dalam penelitian Prasetyo (2004) yang menguji ada tidaknya perbedaan persepsi etis antara auditor senior dan auditor junior terhadap *earnings management* menyatakan bahwa, auditor junior lebih berhati-hati terhadap laporan keuangan yang terdapat unsur *earnings management*. Auditor senior, mereka lebih mentolerir terhadap praktik *earnings management*. Berdasarkan hasil penelitian Prasetyo (2004), peneliti mencoba mengkaitkannya dengan penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku etis antara auditor senior dan auditor junior akan dipengaruhi oleh lama pengalaman kerja yang mana selama bekerja sebagai seorang auditor dihadapkan dengan tindakan-tindakan yang berkaitan dengan perilaku etis. Bagi auditor senior yang mempunyai pengalaman kerja yang lebih banyak, mereka sering berhadapan dengan tindakan yang kurang etis, sehingga kemungkinan melakukan tindakan kurang etis akan semakin meningkat sedangkan bagi auditor junior pengaruh dunia pendidikan yang memegang prinsip-prinsip kebenaran yang sesuai kenyataan dalam mengungkapkan suatu fakta masih melekat, sehingga kemungkinan mereka melakukan perilaku etis semakin tinggi. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa, lama pengalaman kerja dapat menyebabkan perbedaan perilaku etis.

6. Inspektorat

Tujuan :

1. Terwujudnya tertib pelaksanaan administrasi umum pemerintahan dan pelaksanaan urusan pemerintahan.
2. Terwujudnya SAKIP SKPD dilingkungan pemerintah Provinsi Bali yang Baik.
3. Terwujudnya SPIP yang efektif di SKPD Lingkup Pemerintah Provinsi Bali
4. Terwujudnya Aparatur Pengawas yang Profesional

Sasaran :

1. Terwujudnya pengelolaan keuangan dan aset SKPD yang efektif, efisien dan akuntabel.
2. Terwujudnya penyelesaian tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan aparat pengawas Internal dan External.
3. Terwujudnya SAKIP yang efektif di SKPD lingkup Pemerintah Provinsi Bali.
4. Terwujudnya SPIP yang efektif di SKPD lingkup Pemerintah Provinsi Bali.
5. Meningkatnya keahlian aparatur Pengawas dalam melaksanakan tugas pengawasan

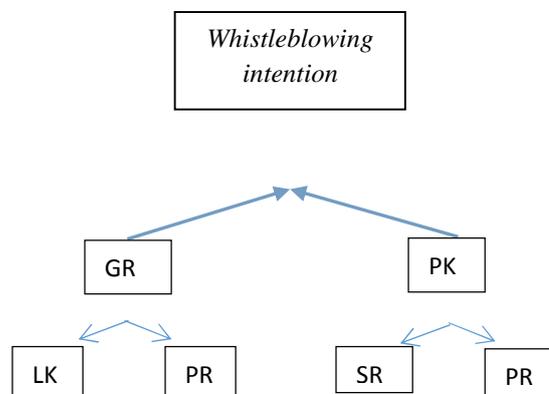
Kerangka Konseptual

Intensi (niat) adalah keinginan kuat untuk melakukan sesuatu yang muncul dari dalam diri setiap individu. Jika tindakan tersebut dilakukan terus menerus oleh seseorang maka akan dapat menciptakan suatu pribadi dengan perilaku yang dilakukannya secara terus menerus tersebut. Dalam TPB, niat timbul dikarenakan tiga hal yaitu : 1) Norma Subyektif,

yaitu norma yang timbul karena mendapatkan pengaruh dari norma yang ada disekitar individu, 2) sikap terhadap perilaku, yaitu sikap suka atau tidak suka seseorang terhadap sesuatu, dan 3) persepsi kontrol perilaku, yaitu : ketika suatu individu merasa yakin bahwa yang dilakukannya saat ini merupakan persepsi yang dapat di kontrol oleh dirinya sendiri.

Whistleblowing adalah pelaporan atau pengungkapan tindak kecurangan oleh anggota organisasi maupun karyawan mengenai suatu informasi mengenai tindak ilegal atau pelanggaran hukum, peraturan, kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau membahayakan publik dan keselamatan tempat kerja. Menurut Reidenbach dan Robin (1998, 1990) dalam Patel (2003) penilaian etis dan niat etis akuntan perlu di ukur dengan menggunakan *Multidimensional Ethics Measure (MEM)*. MEM terdiri dari tiga dimensi yaitu: *Moral Equity, Relativisme, dan Contractualism*.

Gender adalah perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku. Cara pandang laki-laki dan perempuan berbeda dalam menanggapi suatu hal. Laki-laki memiliki sifat yang rasional dalam menghadapi suatu permasalahan dan menyukai tantangan, sedangkan perempuan akan bersikap lebih emosional dalam menghadapi permasalahan dan cenderung menghindari masalah.



Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka dapat uraikan hipotesis berikut :

H1 : Perempuan lebih cenderung memiliki Intensi melakukan *whistleblowing* daripada laki-laki.

H2 : Auditor junior lebih memiliki intensi melakukan *Whistleblowing* daripada Auditor senior.

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif biasanya di gunakan untuk membuktikan dan menolak suatu teori. Karena penelitian ini biasanya bertolak dari suatu teori yang kemudian di teliti, di hasilkan data, kemudian di bahas dan di ambil kesimpulan. Dalam hal ini peneliti ingin meneliti mengenai intensi pegawai Inspektorat Kota Padang dan Inspektorat Provinsi Sumatera Barat untuk melakukan *Whistleblowing*.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan adalah pegawai Inspektorat Kota Padang dan pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Barat

yang bekerja sebagai pemeriksa (Auditor) pada tahun 2016.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu, dimana populasi dalam penelitian yaitu meliputi segala sesuatu yang akan dijadikan subjek atau objek penelitian yang dikehendaki peneliti. Maka yang menjadi populasi penelitian adalah pegawai Inspektorat kota Padang dan Inspektorat Provinsi Sumatera Barat. Pemerintahan Kota Padang dengan kriteria yang menggunakan sistem.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai inspektorat Kota Padang dan Inspektorat Provinsi Sumatera Barat yang bekerja sebagai pemeriksa (Auditor). Hal ini di karenakan metode sample yang di gunakan adalah purposive sampling, yang artinya sampel dipilih secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu. Adapun kriteria untuk pemilihan sampel yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Pegawai negeri sipil yang terdaftar sebagai Auditor Internal pemerintah di inspektorat Kota Padang dan Provinsi Sumatera Barat
- b. Sebagai Auditor Internal yang masih aktif dalam melakukan pemeriksaan pada periode penelitian.

Dalam metode purposive sampling disini kami memilih auditor sebagai sample di karenakan auditorlah yang paling mengetahui pelanggaran yang terjadi pada pemerintah dan hal ini di lakukan karena pada kedua kantor tersebut seluruh pegawai yang bekerja sebagai pemeriksa (Auditor) pada kantor tersebut mempunyai kemungkinan melakukan tindakan whistleblowing pada tahun 2016.

Tabel 3.1

Daftar Instansi dan Jumlah Auditor Internal Pemerintah

No	Instansi	Jumlah Auditor
1	Inspektorat Kota Padang	30
2	Inspektorat Provinsi Sumatera Barat	35

D. Jenis dan sumber data

1. Jenis data

Dilihat dari cara memperolehnya data ini digolongkan pada data subjek. Data subjek (*self report data*) adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman/karakteristik dari seorang /sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden).

2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan sebagai berikut :

1. Data Primer, data yang diperoleh dengan mengumpulkan langsung dari objek penelitian, yaitu menyebarkan secara langsung kuisisioner kepada responden terpilih.
2. Data Sekunder, data yang berupa informasi tertulis maupun tidak tertulis yang diperoleh dari perusahaan, internet, majalah, koran dan buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuisisioner. Dalam penelitian ini data berasal dari kuisisioner yang disebarkan ke masing-masing responden di Inspektorat Kota Padang dan Inspektorat Provinsi Sumatera Barat

E. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur variabel dalam rangka mengumpulkan data. Dalam penelitian ini kuesioner terdiri dari dua skenario *Whistleblowing* yang dirujuk dari artikel Patel (2003) yaitu :

1. Skenario pertama, adalah masalah internal dimana manajer pemasaran mengklaim penggantian untuk barang-barang, seperti kalung yang mahal dan tagihan yang berhubungan dengan sekretaris pribadi dari manajer itu , namun penggantian ini tidak material.
2. Skenario kedua, melibatkan sebuah organisasi yang merupakan kontraktor utama bagi pemerintah dan aktor (auditor internal). Dalam kasus ini auditor internal menemukan dalam sistem penagihan anak perusahaan adanya serangkaian faktur palsu kepada pelanggan yang sudah di bayar . Item yang terlibat dalam skenario dua jelas material.

Dalam kedua skenario ditunjukkan bahwa tindakan para auditor internal jelas tidak etis, dengan memanipulasi materialitas dari jumlah yang ada pada perusahaan.

Dari kedua kasus tersebut peneliti akan memeriksa apakah penilaian auditor internal pemerintah akan dipengaruhi oleh materialitas dalam konteks *Whistleblowing* .

Penggunaan MEM dibenarkan oleh penelitian sebelumnya Patel (2003), menunjukkan bahwa tiga dimensi aturan keputusan mendasar untuk mengevaluasi moral dalam bisnis dan akuntansi. MEM diakui lebih valid, terpercaya dan akurat dibandingkan dengan *single-atribut*

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan untuk mengetahui dan memilih butir-butir pernyataan yang sah dan andal pada masing-masing item atau butir-butir yang ada pada setiap variable penelitian. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yakni valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang diukur. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang didapat dari penyebaran kuisisioner.

Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul *Item-Total Statistic*. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corected Item-Total Corelation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dapat dikatakan valid jika nilai dari *Corected Item-Total Corelation* > dari r_{tabel} . nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = n - k. k merupakan jumlah butir pertanyaan dalam suatu variable.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat hasil output SPSS yaitu dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60 (Nugroho, 2005:72).

2. Statistik Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Proses pengilahan data yang telah didapat dari responden yaitu dinilai dengan pemberian skor, setelah pemberian skor kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan rumus presentase sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Frekuensi}}{\text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

Dimana:

P = Persentase hasil yang diperoleh
F = Frekuensi hasil yang diperoleh
N = Jumlah responden yang dijadikan

sampel

100 = Angka tetap presentase

Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuisioner dipakai rumus berikut (Arikunto, 2002) :

$$\text{Rata-rata skor} = \frac{\sum f_i \cdot x_i \cdot W_o}{\sum f}$$

Dimana : $\sum f_i$ = Total frekuensi ke i

$$\begin{aligned} W_o &= \text{Bobot} \\ \sum f &= \text{Total frekuensi} \end{aligned}$$

Untuk mencari tingkat capaian jawaban responden digunakan rumus TCR yang diadopsi dari (Arikunto, 2002) sebagai berikut:

$$\text{TCR} = \frac{\text{Rata} - \text{rataSkor}}{5} \times 100\%$$

Dimana: TCR = tingkat pencapaian jawaban responden

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model yang dibangun mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Uji ini digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Analisis yang digunakan metode parametrik, maka persyaratan harus terpenuhi yaitu distribusi normal. Dalam pembahasan ini yang digunakan uji *One Sample Kolomogorov – Sminov* dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 (Santoso, 2001).

4. Uji Homogenitas

Uji homogenitas yaitu untuk dapat melihat bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Uji homogenitas dilakukan hanya dengan memilih salah satu statistik kemudian diinterpretasikan, yaitu statistik yang didasarkan pada rata-rata (*Based on Mean*). Hipotesis yang diuji dalam uji homogenitas ini adalah sebagai berikut:

H0 : Variasi pada tiap kelompok sama (homogen)

H1 : Variasi pada tiap kelompok tidak sama (tidak homogen)

Pembacaan untuk interpretasi data yaitu dari hasil *output data* pada kolom Sig. terdapat bilangan yang menunjukkan taraf signifikansi yang diperoleh. Untuk menetapkan homogenitas digunakan pedoman taraf signifikansi = 0,05. Jika signifikansi yang diperoleh > , maka variansi setiap sampel sama yang berarti homogen. Namun, jika signifikansi yang diperoleh < , maka variansi setiap sampel tidak sama atau dapat diartikan data tersebut tidak homogen

G. Teknik Analisis Data

1. Metode Analisis

a. Metode Analisis

Setelah dilakukan uji normalitas dan uji homogenitas pada penelitian ini maka dilanjutkan untuk melakukan uji perbedaan. Uji perbedaan pada penelitian ini menggunakan teknik statistik *Independent-Sample T Test* dengan bantuan SPSS 17. *Independent sample t-test* adalah jenis uji statistika yang bertujuan untuk membandingkan rata-rata dua grup yang tidak saling berpasangan atau tidak saling berkaitan. Tidak saling berpasangan dapat diartikan bahwa penelitian dilakukan untuk dua subjek sampel yang berbeda. (Ghozali 2009).

Perhitungan uji perbedaan dua rata-rata data didasarkan pada nilai *Levene's Test for Equality of Variances*, jika nilai signifikansi $p > 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa kedua varians adalah sama. Sebaliknya jika nilai *Levene's Test for Equality of Variances* nilai signifikansi $p < 0,05$), maka penggunaan varians adalah tidak sama. Berdasarkan keputusan ini dapat digunakan penilaian nilai t apakah menggunakan varians yang sama atau varians yang tidak sama dalam penilaian hipotesis penelitian.

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

Keterangan :

n_1 : Jumlah sampel 1

n_2 : Jumlah sampel 2

\bar{X}_1 : Rata-rata sampel ke-1

\bar{X}_2 : Rata-rata sampel ke-2

S_1^2 : Varians sampel ke-1

S_2^2 : Varians sampel ke-2

Setelah menentukan nilainya, penentuan uji hipotesis berdasarkan :

- Jika rata-rata kedua perlakuan mempunyai kesamaan secara signifikan, Maka hipotesis di tolak
- Jika rata – rata kedua perlakuan berbeda secara signifikan, Maka hipotesis di terima.

Penilaian hipotesis :

Jika nilai probabilitas (P) > 0.05 (Alpha 5%)
Maka hipotesis ditolak

Jika nilai probabilitas (P) < 0.05 (Alpha 5%)
Maka hipotesis diterima

H. Definisi Operasional

Whistleblowing merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh pihak internal maupun eksternal dengan mengungkapkan kecurangan, kesalahan ataupun perilaku

tidak etis yang terjadi pada suatu organisasi. Tindakan ini dilakukan untuk meminimalisir terjadinya kecurangan dalam suatu organisasi.

Konsep gender yakni suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural. Misalnya bahwa perempuan itu dikenal lemah lembut, cantik, emosional, atau keibuan, sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, perkasa. Ciri dari sifat itu sendiri merupakan sifat-sifat yang dapat dipertukarkan. Artinya ada laki-laki yang emosional, lemah lembut, keibuan, sementara juga ada perempuan yang kuat, rasional, perkasa. Perubahan ciri dari sifat-sifat itu dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat lain.

perilaku etis antara auditor senior dan auditor junior akan dipengaruhi oleh lama pengalaman kerja yang mana selama bekerja sebagai seorang auditor dihadapkan dengan tindakan-tindakan yang berkaitan dengan perilaku etis. Bagi auditor senior yang mempunyai pengalaman kerja yang lebih banyak, mereka sering berhadapan dengan tindakan yang kurang etis, sehingga kemungkinan melakukan tindakan kurang etis akan semakin meningkat sedangkan bagi auditor junior pengaruh dunia pendidikan yang memegang prinsip-prinsip kebenaran yang sesuai kenyataan dalam mengungkapkan suatu fakta masih melekat, sehingga kemungkinan mereka melakukan perilaku etis semakin tinggi.

HASIL PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menguji hipotesis dengan menggunakan uji beda rata-rata dengan uji *Independent Sampelt-test* dengan tingkat signifikan 0,05. Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu peneliti melakukan prasyarat:

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas, terlihat secara keseluruhan perilaku intensi melakukan *Whistleblowing* pada kedua skenario telah memiliki penyebaran data normal, dikarenakan memiliki nilai signifikan besar dari 0,05 atau 0,199 dan $0,299 > 0.05$ (5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan dapat mendukung pengujian lebih lanjut dalam penilaian hipotesis penelitian.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk dapat melihat bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Untuk menentukan tingkat homogenitas dapat dengan memperhatikan nilai F hitung dan nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi < 0.05 maka tidak homogen sebaliknya apabila nilai signifikansi > 0.05 maka homogen.

Hasil pengujian homogenitas pada tabel 4.8, ditemukan nilai F *Whistleblowing* Skenario sebesar 2.715 dan nilai signifikansi sebesar 0.294 dan nilai F *Whistleblowing* Skenario – 2 sebesar 3.197 dan nilai signifikansi sebesar 0.077. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya kesamaan dan keseragaman dari penyebaran data dalam artian sudah homogen.

Uji Hipotesis

1. Auditor perempuan lebih memiliki intensi melakukan *Whistleblowing* dibanding Auditor Laki-Laki pada Skenario-1.

Berdasarkan penentuan di tabel 4.9, maka nilai t yang diambil adalah nilai t pada *equal variance assumed* yaitu sebesar -2.890 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.006, maka nilai signifikan ini lebih kecil dari lpha sebesar 0.05 atau $0.006 < 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat perbedaan yang signifikan intensi melakukan *Whistleblowing* pada

Skenerio- 1 antara Auditor Perempuan dan Auditor Laki-Laki.

2. Auditor perempuan lebih memiliki intensi melakukan *Whistleblowing* dibanding Auditor Laki-Laki pada Skenario-2.

Berdasarkan penentuan di tabel 4.10, maka nilai t yang diambil adalah nilai t pada *equal variance not assumed* yaitu sebesar -3.102 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.007, maka nilai signifikan ini lebih kecil dari alpha sebesar 0.05 atau $0.007 < 0.05$. Ini juga dapat disimpulkan terdapat perbedaan yang signifikan intensi melakukan *Whistleblowing* pada Skenerio – 2 antara Auditor Perempuan dan Auditor Laki-Laki.

3. Auditor Junior lebih memiliki intensi melakukan *Whistleblowing* dibanding Auditor Senior pada Skenerio-1.

Berdasarkan penentuan di tabel 4.11, maka nilai t yang diambil adalah nilai t pada *equal variance not assumed* yaitu sebesar 3.954 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001, maka nilai signifikan ini lebih kecil dari alpha sebesar 0.05 atau $0.001 < 0.05$. Ini dapat disimpulkan terdapat perbedaan yang signifikan intensi melakukan *Whistleblowing* pada Skenerio-1.

4. Auditor Junior lebih memiliki intensi melakukan *Whistleblowing* dibanding Auditor Senior pada Skenerio-2.

Berdasarkan penentuan di tabel 4.12, maka nilai t yang diambil adalah nilai t pada *equal variance assumed* yaitu sebesar 1.208 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.235, maka nilai signifikan ini lebih besar dari alpha sebesar 0.05 atau $0.235 > 0.05$. Ini dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan intensi melakukan *Whistleblowing* pada Skenerio-2 .

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat diajukan beberapa kesimpulan penting yaitu:

1. Auditor perempuan lebih cenderung memiliki Intensi melakukan *Whistleblowing* dibandingkan Auditor Laki-Laki.
2. Auditor Junior lebih cenderung memiliki Intensi melakukan *Whistleblowing* dibandingkan Auditor Senior.

5.2 Saran

Sesuai dengan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat diajukan beberapa saran penting yang dapat bermanfaat:

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mendorong manajemen untuk meningkatkan profesionalisme internal auditor melalui pendidikan dan diberikan *reward* sehingga dapat meningkatkan pengungkapan terhadap pelanggaran yang terjadi dapat. Selain itu diharapkan manajemen menerapkan *whistleblowing system*. Karena hal ini dapat menciptakan kinerja manajemen menjadi lebih baik.
2. Selain itu upaya manajemen organisasi harus dapat memberi dukungan yang maksimal kepada auditornya untuk dapat mengungkapkan terjadinya kasus *whistleblowing* serta melakukan pengendalian dan pengawasan yang ketat terhadap kegiatan atau program-program yang memiliki terjadinya tindakan korupsi atau penyalagunaan wewenang oleh pegawai atau pihak tertentu dalam organisasi.
3. Selanjutnya kepada peneliti yang akan datang, untuk mendapatkan data yang lebih nyata dan presentatif disarankan untuk mendapatkan data berupa wawancara dari beberapa internal

auditor yang menjadi responden penelitian, agar bias penggunaan angket kuesioner dapat dihindari yang mungkin terlalu sempit atau kurang menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

4. Selanjutnya untuk peneliti yang akan datang diharapkan dapat memperluas daerah survei, sehingga hasil penelitian lebih mungkin untuk disimpulkan secara umum.
5. Untuk penelitian selanjutnya faktor pengaruh tindakan *Whistleblowing* tidak hanya terbatas pada Identitas Profesional saja, sehingga cakupannya kurang luas untuk menilai terjadinya kenapa auditor terkesan memiliki perilaku yang rendah dalam intensi melakukan *Whistleblowing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad,Syahrul Ahmad.at
all.2014.*Whistleblowing Behaviour : The Influence of Ethical Climates Theory.Procedia Social and Behavioral Sciences*.
- Ajzen,Icek.1991.The Theory of Planned Behaviour.Article in Organizational Behaviour and Human Decision Processes.
- Alleyne,Philmore.at all.2013.Towards a Conceptual Model of Whistleblowing Intentions Among External Auditors.The British Acoounting Review.
- Arikunto.2002. Mengemukakan rumus Tingkat Pencapaian Jawaban Responden "TCR".
- Bakri.2014.Analisis Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Serta Hubungannya Dengan Whistleblowing.Journal.iaingorontalo.
- Chand,Parmod.atall.2010."*Interpretation and Application of "New" and "Complex" International Financial Reporting*

- Standards in Fiji : Implications for Convergence of Accounting Standards* .Advance in Accounting Incorporating Advance in International Accounting.
- Chiu,Randy K.2003.Ethical Judgment and Whistleblowing Intention : Examining the Moderating Role of Locus of Contro.Journal of Business Ethics.
- Cho,Yoon jik.Hyun Jin Song.2015.Determinants of Whistleblowing Within Government Agencies. Sagepub.com.
- Devi,Novita Sari.Herry Laksono,2014.Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing.Diponegoro Journal of Accounting.
- Diwi, Dewanti,2015. “*Pengaruh Orientasi Etis dan Gender Terhadap Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing*”. *Diponegoro Journal of Accounting*.
- Elias, 2008, Auditing Student Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing, *Managerial Auditing, Jurnal*, Vol. 23, No. 3, 283-294.
- Fitri,Yani Jalil.2014.Pengaruh Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Audit Terhadap Perilaku Whistleblowing.jurnal bisnis dan manajemen.
- Gendon,Yves.at all.2006.An Examination of The Ethical Commitment of Professional Accountants to Auditor Independence.Journal of Bussines Ethics.
- <http://www.antikorupsi.org/id/content/fenomena-whistleblower-danpemberantasan-korupsi>
- Katcher, Mento.locke.1978.The interaction of ability and motivation in performance: an exploration of the meaning of moderators
- Lewis.2005.Whistleblowing dipandang sebagai bagian dari stragtegi untuk menjaga dan meningkatkan kualitas
- Miceli, Near.1985.”*whistleblowing and the influence of moral reasoning:an experiment.*”
- Mitra, Reiss.1998.”*hubungan antara lama kerja dan kepercayaan etis*”.
- Motowidlo, Brief.1986 definisi prosocial organizational behaviorsebagai perilaku / tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok.
- Nugroho, agung.2005. Strategi jitu dalam memilih Metode Statistik. Penelitian dengan SPSS.
- Patel,Chris.2003.Some Cross-Cultural Evidence on Whistleblowing as an Internal Control Mechanism.Journal of International Accounting Research.
- Pierson,Jon K.at all.1993.Whistleblowing : An Ethical Dilemma. Australasian Journal of Information Systems.
- Prasetyo.2004.”*menguji ada tidaknya perbedaan persepsi etis antara auditor senior dan auditor junior terhadap earnings management*”
- Priyatno.2010. Teknik mudah dan Cepat dalam Melakukan Analisis Data
- Rahardian Malik M.G.2010.“Analisis Perbedaan Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Ppa Dan Non-Ppa Pada Hubungannya Dengan Whistleblowing”.Skripsi.Universitas Diponegoro.
- Rahmawan,Satriyo Nugroho.dkk.2014.Pengaruh Implementasi Sistem Pengadaan Secara Elektronik (E-Procurement) Terhadap Fraud Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.Jurnal Administrasi Publik (JAP).Jurnal Administrasi Publik

Rizki, Bagustianto, Nurkholis. 2014. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada PNS BPK RI).

Robert, Hoffman. 2008. Menetapkan 3 kriteria atas Whistleblowing yang adil.

Sagara, Yusar. 2013. Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing. Jurnal Liquidity.

Santoso, Singgih. 2001. Mengolah Data Statistik Secara Profesional. PT. Alex Media Komputindo. Jakarta.

Sweeney. 2008. Pengungkapan kecurangan dengan menggunakan Whistleblower lebih efektif dari metode lain.

Widiastuti. 2003. "Membagi level hierarkis Auditor (Akuntan Publik) menjadi dua yaitu termasuk kategori Senior apabila telah bekerja lebih dari dua tahun dan Junior di bawah dua tahun".

	<i>Whistleblowing</i>		0.0	
2	Skenerio - 2	3.197	77	Homogen

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Tahun 2017

Tabel 4.9

Hasil Ringkasan Pengujian Hipotesis Pertama

Kelas		N	Mean	F	Sig F	t	Sig	Kesimpulan
<i>Whistleblowing</i> <i>Skenerio-1</i>	Laki-Laki	13	67.31	2.715	0.108	-2.890	0.006	Hipotesis diterima
	Perempuan	27	72.67					

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Tahun 2017

LAMPIRAN

Tabel 4.7

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Whistleblowing</i> <i>Skenerio - 1</i>	0,199	Distribusi normal
<i>Whistleblowing</i> <i>Skenerio - 2</i>	0,299	Distribusi normal

Sumber : Hasil Pengolahan data Tahun 2017

Tabel 4.8

Hasil Uji Homogenitas

No	Variabel	Uji Levene		Keterangan
		F Hitung	Sig	
1	<i>Whistleblowing</i> <i>Skenerio - 1</i>	2.715	0.108	Homogen

Tabel 4.10

Hasil Ringkasan Pengujian Hipotesis Kedua

Kelas		N	Mean	F	Sig F	t	Sig	Kesimpulan
<i>Whistleblowing</i> <i>Skenerio-2</i>	Laki-Laki	13	66.92	4.197	0.047	-3.102	0.007	Hipotesis diterima
	Perempuan	27	73.11					

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Tahun 2017

Tabel 4.11

Hasil Ringkasan Pengujian Hipotesis Ketiga

Kelas	N	Mean	F	Sig F	t	Sig	Kesimpulan

<i>Whistleblowing Skenerio-1</i>	Auditor Junior	5	75.80	6.628	0.014	3.954	0.001	Hipotesis diterima
	Auditor Senior	35	70.23					

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Tahun 2017

Tabel 4.12
Hasil Ringkasan Pengujian Hipotesis Keempat

Kelas		N	Mean	F	Signif	t	Signif	Kesimpulan
<i>Whistleblowing Skenerio-2</i>	Auditor Junior	5	74.00	1.996	0.166	1.208	0.235	Hipotesis ditolak
	Auditor Senior	35	70.68					

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Tahun 2017