

PENGARUH *PERSONAL COST OF REPORTING*, KOMITMEN ORGANISASI, DAN TINGKAT KESERiusAN KEcurANGAN TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*

(Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh)

Resi Marliza

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang
Email: resimarliza@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh personal cost of reporting, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat melakukan whistleblowing. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus SLOVIN berjumlah 313 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa personal cost of reporting tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap niat melakukan whistleblowing (sig 0,980). Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan whistleblowing (sig 0,037). Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan whistleblowing (sig 0,000).

Kata kunci: *Personal Cost of Reporting*, Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Niat Melakukan Whistleblowing

1. PENDAHULUAN

Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Satuan Kerja Perangkat Daerah adalah perangkat pemerintah daerah

provinsi maupun kabupaten/kota sebagai pelaksana fungsi eksekutif yang harus berkoordinasi agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan dengan baik. Seyogianya pemerintahan itu harus berjalan dengan baik dan bertanggungjawab guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Pemerintahan yang bersih merupakan prasyarat bagi terwujudnya *good governance*, dan untuk itu perlu adanya pemberantasan KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) di sektor

publik maupun swasta.

Berdasarkan Laporan Kinerja Penanganan Perkara Korupsi oleh Aparat Penegak Hukum selama tahun 2016 yang diterbitkan oleh ICW (Indonesia Corruption Watch) terdapat 482 kasus korupsi dengan jumlah tersangka 1.101 orang tersangka dengan nilai kerugian negara sebesar Rp 1,45 triliun dan nilai suap sebesar Rp 31 miliar. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa kasus korupsi yang melibatkan Aparat Sipil Negara di Indonesia masih mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya.

Korupsi harus diberantas karena akan menghambat pertumbuhan ekonomi serta dapat menimbulkan kerugian negara. Salah satu cara yang paling efektif dalam memberantas tindakan korupsi yaitu dengan adanya *whistleblowing*. Partisipasi dalam sistem *whistleblowing* bisa menjadi respon untuk memberikan informasi tentang indikasi korupsi (Winardi, 2013).

Berdasarkan *theory of planned behavior* menjelaskan bahwa perilaku yang dilakukan individu timbul karena adanya niat untuk berperilaku. Niat berperan penting dalam menentukan tindakan *whistleblowing*. Semakin kuat niat untuk melakukan tindakan, maka besar kemungkinan niat tersebut diaktualisasikan dalam bentuk tindakan. Oleh karena itu, agar organisasi dapat merancang kebijakan dan sistem *whistleblowing* yang efektif perlu untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi niat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Faktor pertama yang dianggap berpengaruh terhadap niat seseorang melakukan *whistleblowing* adalah *personal cost of reporting*. *Personal cost of reporting* adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam maupun sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi niat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*/kecurangan (Schultz *et al.*, 1993 dalam Bagustianto, 2014). Persepsi *personal cost of reporting* seseorang sangat mempengaruhi niat orang tersebut dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Semakin besar persepsi *personal cost of reporting* seseorang maka akan semakin berkurang niat dari orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Namun apabila orang tersebut merasa dampak yang akan diterimanya kecil, maka akan meningkatkan kecenderungan orang tersebut dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

Faktor kedua yang dianggap dapat mempengaruhi niat seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing* adalah komitmen organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi didalam dirinya akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran.

Faktor ketiga yang dianggap dapat mempengaruhi niat seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing* adalah tingkat keseriusan kecurangan. Anggota

organisasi yang mengamati adanya dugaan *wrongdoing*/kecurangan akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika *wrongdoing*/kecurangan tersebut serius (Miceli dan Near, 1985). Berarti semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi, semakin tinggi pula niat seseorang untuk melaporkan kecurangan tersebut. Karena kecurangan yang serius dianggap akan memberikan dampak kerugian yang besar bagi organisasi maupun masyarakat.

Di Indonesia, salah satu kasus kecurangan yang terungkap karena adanya *whistleblowing* yaitu kasus mafia pajak di institusi Kepolisian. *Whistleblowing* tersebut dilakukan oleh Kepala Badan Reserse dan Kriminal MABES POLRI yaitu Komisaris Jendral Susno Duadji. Kasus tersebut melibatkan seorang pegawai Direktorat Jenderal Pajak bernama Gayus Tambunan terkait dengan kasus pencucian uang dan penggelapan pajak (m.kompasiana.com: 2011).

Kasus terkait *whistleblowing* juga terjadi di Kota Payakumbuh, yakni kasus dugaan korupsi pembangunan Drainase di Jalan Tan Malaka, Kota Payakumbuh. Kasus ini melibatkan mantan Kepala Bidang Bina Marga Dinas PU Kota Payakumbuh yaitu Zul Arman. Pelaporan (*whistleblowing*) dilakukan oleh salah seorang anggota LSM di Kota Payakumbuh dengan memasukkan surat laporan ke kejaksaan. Menindaklanjuti laporan tersebut, pihak Kejaksaan Negeri Payakumbuh lalu mengirimkan surat pemanggilan terhadap pihak-pihak yang terlibat dalam proyek tersebut.

Dan akhirnya setelah 2 tahun pemeriksaan dan adanya hasil audit BPKP, jaksa pun menetapkan satu tersangka yakni Zul Arman selaku Kepala Bidang Bina Marga Dinas PU Kota Payakumbuh saat itu dan langsung ditahan (Harian Haluan, 21 Februari 2017).

Tingginya tingkat kecurangan yang terjadi di sektor publik membuat *whistleblowing* dianggap menjadi suatu keharusan bagi setiap pegawai, yang didukung oleh penyediaan sistem *whistleblowing* yang efektif guna memudahkan pegawai dalam melaporkan kecurangan. Karena dengan adanya *whistleblowing* diyakini dapat mendeteksi lebih dini kasus kecurangan yang terjadi, agar kecurangan tersebut tidak berlanjut dan menimbulkan dampak kerugian yang lebih besar. Jadi berdasarkan penjelasan dan kasus yang telah diuraikan diatas, penelitian tentang *whistleblowing* di sektor pemerintahan sangat diperlukan guna mengetahui apakah faktor-faktor tersebut memang mempengaruhi niat seseorang untuk menjadi pelapor. Serta dapat memberi masukan kepada organisasi untuk mengetahui kelemahan pengendalian internal agar dapat merancang tindakan perbaikan yang diperlukan. Dengan adanya adanya tindakan *whistleblowing* diharapkan dapat mencegah kerugian negara yang lebih besar akibat fenomena korupsi yang masih marak ditemukan.

Berdasarkan alasan yang telah diuraikan, maka penulis melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Personal Cost Of Reporting, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan**

Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing” (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh)

2. TELAHAH LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

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.

Bentuk-bentuk atau perilaku prososial tersebut digambarkan Brief dan Motowidlo dalam 13 wujud perilaku. Salah satu perilakunya adalah saat anggota organisasi keberatan dengan adanya arahan, prosedur, atau kebijakan yang menurutnya tidak etis, ilegal dan membawa bencana bagi tujuan jangka panjang organisasi, namun ia tidak dapat langsung menunjukkannya dan merubahnya, maka ia mungkin dapat melakukan tindakan *whistleblowing* dan menyampaikan hal tersebut kepada pihak yang memiliki wewenang.

Theory of Planned Behaviour

Theory of planned behaviour (TPB) adalah teori psikologi yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku. TPB membuktikan bahwa niat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi

perilaku aktual. Oleh karena itu, berdasarkan TPB tersebut niat dijadikan sebagai faktor untuk memprediksi tindakan *whistleblowing* seseorang.

Whistleblowing

Bouville (2007) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai tindakan dari seorang pegawai (atau mantan pegawai) untuk mengungkap apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi/manajemen puncak (*internal whistleblowing*) atau kepada otoritas/pihak berwenang diluar organisasi maupun kepada publik (*eksternal whistleblowing*).

Whistleblowing merupakan suatu tindakan yang sangat penting untuk dilakukan setiap orang di organisasi. Terutama jika kesalahan atau kecurangan yang dilakukan terkait dengan kepentingan banyak pihak. Namun menjadi *whistleblower* bukanlah perkara mudah karena pihak *whistleblower* akan menghadapi dilema etis antara harus “ meniup peluit ” atau membiarkan kecurangan tersebut tetap tersembunyi (Bagustianto, 2014).

Personal Cost of Reporting

Personal cost of reporting adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*/kecurangan (Schultz *et al.*, 1993 dalam Bagustianto, 2014).

Personal cost dianggap mempengaruhi *whistleblowing* karena semakin tinggi persepsi *personal cost*, maka semakin rendah

niat untuk melakukan *whistleblowing*. Maka persepsi tentang *personal cost* harus diminimalisir sedemikian rupa agar dapat meningkatkan niat *whistleblowing*. Mereka akan menganggap jika mereka melakukan pelaporan, mereka akan melindungi organisasi dari tindakan kecurangan disamping melindungi posisi mereka sendiri.

Komitmen organisasai

Mowday, dkk (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan tiga faktor terkait yaitu: pertama, keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Kedua, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi. Dan ketiga, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas).

Pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam dirinya akan muncul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasinya dari kehancuran.

Tingkat Keseriusan Kecurangan

Organisasi akan terkena dampak kerugian yang lebih besar dari *wrongdoing/kecurangan* yang lebih

serius dibandingkan dari *wrongdoing/kecurangan* yang kurang serius (Winardi, 2013). Selanjutnya menurut Curtis (2006) dalam Winardi (2013) tingkat keseriusan kecurangan dapat dilihat dari seberapa besar *impact* yang disebabkan oleh kecurangan tersebut.

Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan *wrongdoing/kecurangan* akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika *wrongdoing/kecurangan* tersebut serius (Miceli dan Near, 1985).

Perumusan Masalah dan Hipotesis

Pengaruh *Personal Cost of Reporting* terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Salah satu yang menjadi pertimbangan bagi pegawai untuk melaporkan kecurangan tersebut adalah adanya ancaman atau pembalasan dari pelaku kecurangan. Menurut Curtis (2006) ancaman pembalasan yang mungkin akan diterima oleh seorang pegawai jika mengungkapkan kecurangan yang ada di organisasi dapat berupa mutasi ke bagian lain yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan mendapatkan penilaian kinerja yang tidak adil.

Logikanya, jika seseorang atau pihak tertentu melakukan pelaporan, tentu saja mereka mempertimbangkan dampak buruk yang akan diterimanya setelah melakukan pelaporan. Jika dampak yang ditimbulkan pelaporan tersebut besar, tentu saja akan mengurangi keinginan seseorang untuk melakukan pelaporan.

H₁ : *Personal cost of reporting* berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi.

Logikanya, pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam dirinya akan muncul rasa memiliki organisasi yang tinggi pula sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasinya dari kehancuran. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi seseorang, maka akan semakin tinggi pula kecenderungan orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

H₁ : Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Tingkat keseriusan kecurangan dapat dilihat dan diukur dari sisi dampaknya terhadap organisasi, motivasi pelaku kecurangan, dan etis atau tidak etisnya sebuah kecurangan. Pertimbangan tentang tingkat keseriusan kecurangan dapat diselaraskan dengan dampak

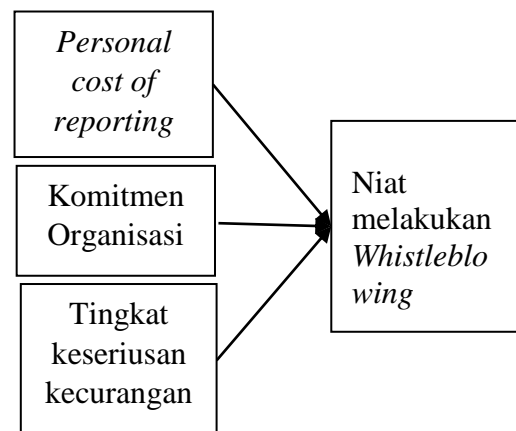
keuangan atau *financial* yang ditimbulkan oleh kecurangan tersebut.

Seseorang akan cenderung melaporkan kecurangan yang terjadi jika menimbulkan kerugian keuangan yang signifikan, atau ia justru akan melaporkan kecurangan yang memberikan dampak negatif pada lebih dari satu orang.

Logikanya, jika seseorang melihat dampak yang sangat negatif dari sebuah pelanggaran yang ada di sekitarnya, maka kemungkinan orang tersebut untuk melakukan pelaporan juga menjadi tinggi. Jika masalah dianggap serius, individu tersebut berkemungkinan akan melakukan pelaporan untuk meminimalisir kemungkinan kerugian yang diterima organisasi dan kerugian yang mungkin juga melibatkan diri individu tersebut.

H₃ : Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*

Berdasarkan berbagai pembahasan diatas, maka variabel dalam penelitian ini digambarkan pada model kerangka konseptual sebagai berikut:



3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini tergolong penelitian kausatif. Penelitian kausatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis pengaruh *Personal Cost of Reporting*, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh berjumlah 1.439 pegawai.

Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan *simple random sampling* menggunakan rumus SLOVIN, sehingga sampel berjumlah 313 orang.

Teknik Pengumpulan Data

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

Variabel Penelitian

Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah niat melakukan *whistleblowing*.

Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *personal cost of reporting*, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan.

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 tersebut dinyatakan 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 *reliable* jika memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,6$.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda untuk menganalisis pengaruh *personal cost of reporting*, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat melakukan *whistleblowing* dengan model sebagai berikut.

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

Dimana:

Y :Niat melakukan *whistleblowing*

X₁ : *Personal cost of reporting*

X₂ : Komitmen organisasi

X₃ : Tingkat keseriusan kecurangan

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 digunakan dengan metode *Kolmogrov-Smirnov* dengan melihat angka signifikan 0,05. Jika nilai signifikan yang dihasilkan $> 0,05$ maka akan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factor* < 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 Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi heterokedastisitas dapat digunakan uji gletser. Apabila $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel

dependen. Patokan yang digunakan dengan membandingkan 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 t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (*partial*) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Jika nilai signifikansi kurang atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Berdasarkan tabel (Lampiran), diketahui jumlah kuesioner yang disebar adalah 313 kuesioner dan kuesioner yang kembali dan dapat diolah sebanyak 289 kuesioner. Jadi, *respon rate* dalam penelitian ini adalah sebesar 92,33%.

Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel 4.10 (lampiran) dapat dilihat statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Pada variabel *personal cost of reporting* diketahui besarnya nilai mean adalah 35,04 dengan standar deviasi 5,303, nilai maksimum sebesar 49, dan nilai minimum sebesar 16. Variabel Komitmen Organisasi diketahui besarnya nilai

mean adalah 40,06 dengan standar deviasi 3,677, nilai maksimum 50 dan nilai minimum 31. Variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan diketahui besarnya nilai mean adalah 22,52 dengan standar deviasi 3,823, nilai maksimum 30, dan nilai minimum 9.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari tabel 4.11 (lampiran) dapat dilihat nilai terendah dari *Corrected Item-Total Correlation* untuk masing-masing instrumen. Instrumen niat melakukan *whistleblowing* diketahui *Corrected Item-Total Correlation* terendah adalah 0,436, instrumen *personal cost of reporting* diketahui *Corrected Item-Total Correlation* terendah adalah 0,361, instrumen komitmen organisasi diketahui *Corrected Item-Total Correlation* terendah adalah 0,563, instrumen tingkat keseriusan kecurangan diketahui *Corrected Item-Total Correlation* terendah adalah 0,702, 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 niat melakukan *whistleblowing* memiliki *Cronbach's Alpha* 0,807, instrumen *personal cost of reporting* 0,777, instrumen komitmen organisasi 0,830, dan instrumen tingkat keseriusan kecurangan 0,839. Semua variabel memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,6. Sehingga semua variabel dinyatakan *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dari hasil pengolahan data SPSS didapat bahwa nilai seluruh variabel dari *kolmogrov-smirnov* sebesar 1,120 dengan signifikan 0,163. 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 normalitas > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4.14 (lampiran) variabel *personal cost of reporting* dengan nilai VIF 1,056 dan nilai *tolerance* sebesar 0,947, variabel komitmen organisasi dengan nilai VIF sebesar 1,010 dan nilai *tolerance* sebesar 0,990, variabel tingkat keseriusan kecurangan dengan nilai VIF sebesar 1,046 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,956. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel bebas satu dengan yang lainnya atau variabel independen ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan tabel 4.15 (lampiran) dapat dilihat hasil perhitungan masing-masing variabel, dimana variabel *personal cost of reporting* dan variabel komitmen organisasi memiliki sig > 0,05, sedangkan variabel tingkat keseriusan kecurangan memiliki sig < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat heterokedastisitas pada variabel tingkat keseriusan kecurangan.

Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

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

$$Y = 19,153 - 0,001X_1 + 0,148X_2 + 0,419X_3$$

Dimana :

X1 = *Personal Cost of Reporting*

X2 = Komitmen Organisasi

X3 = Tingkat Keseriusan

Kecurangan

Y = Niat Melakukan

Whistleblowing

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 19,153 mengindikasikan variabel independen yaitu niat melakukan *whistleblowing*. Jika *personal cost of reporting*, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan bernilai nol, maka nilai *whistleblowing* adalah sebesar konstanta atau 19,153.
- Nilai koefisien β dari variabel X₁ bernilai negatif yaitu 0,001. Koefisien *personal cost of reporting* sebesar 0,001 mengindikasikan bahwa setiap penurunan *personal cost of reporting* satu satuan akan mengakibatkan peningkatan niat melakukan *whistleblowing* sebesar 0,001 satuan.
- Nilai koefisien β dari variabel X₂ bernilai positif yaitu 0,148. Koefisien komitmen organisasi sebesar 0,148 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi satu satuan akan mengakibatkan peningkatan niat melakukan *whistleblowing* sebesar 0,148 satuan.
- Nilai koefisien β dari variabel X₃ bernilai positif yaitu 0,419. Koefisien tingkat keseriusan

kecurangan sebesar 0,419 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan tingkat keseriusan kecurangan satu satuan akan mengakibatkan peningkatan niat melakukan *whistleblowing* sebesar 0,419 satuan.

Uji F

Dari tabel 4.17 (lampiran), hasil pengolahan data menunjukkan hasil nilai F sebesar 14,208 dengan signifikan 0,000^b. Jadi, $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $14,208 > 2,26$ dengan nilai signifikansi $0,000^b < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Adjusted R²

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.18 (lampiran), nilai *Adjusted R Square* menunjukkan sebesar 0,121. Hal ini mengindikasikan bahwa 12,1% niat melakukan *whistleblowing* dapat dijelaskan oleh *personal cost of reporting*, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan. Sedangkan 87,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dan dideteksi dalam penelitian ini.

Uji T

Pengujian Hipotesis 1

Dari tabel 4.16, dapat dilihat bahwa *personal cost of reporting* memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,025 < 1,645$ atau $sig > \alpha$ yaitu $0,980 > 0,05$ dengan koefisien regresi (β) bernilai positif 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa *personal cost of reporting* tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap niat melakukan *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 $2,099 > 1,645$ atau $sig < \alpha$ yaitu $0,037 < 0,05$ dengan koefisien regresi (β) bernilai positif 0,148. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, dan kesimpulannya **hipotesis 2 diterima**.

Pengujian Hipotesis 3

Dari tabel 4.16, dapat dilihat bahwa tingkat keseriusan kecurangan memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $6,054 < 1,645$ atau $sig < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ dengan koefisien regresi (β) bernilai positif 0,419. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, dan kesimpulannya **hipotesis 3 diterima**.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Personal Cost of Reporting* terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *personal cost of reporting* tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Winardi (2013) dan Bagustianto (2014) yang menunjukkan bahwa variabel *personal cost of reporting* tidak berpengaruh terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Personal cost of reporting adalah pandangan pegawai terhadap

risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing* (Schutz et al., 1993 dalam Bagustianto, 2014). Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *personal cost of reporting* tidak mempengaruhi niat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Hal ini bisa saja disebabkan karena dalam penelitian ini niat melakukan *whistleblowing* tidak spesifik didefinisikan pada saluran dan bentuk *whistleblowing* tertentu, seperti niat melakukan *whistleblowing internal* atau *whistleblowing eksternal* maupun niat melakukan *whistleblowing anonim* atau teridentifikasi. Hal ini mungkin menjadi salah satu keterbatasan dalam penelitian ini, sehingga responden yang diukur niat melakukan *whistleblowing*-nya dapat saja berasumsi bahwa ia memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing* namun hanya pada saluran dan bentuk *whistleblowing* yang *personal cost*-nya paling minim atau dapat dihindari. Keterbatasan inilah yang mungkin dapat menjadi pertimbangan alasan mengapa *personal cost of reporting* dalam hasil penelitian ini tidak berpengaruh terhadap niat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Bagustianto (2014) dan Setiawati (2016) yang menemukan pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dengan niat melakukan tindakan *whistleblowing*.

Mowday, dkk (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan tiga faktor terkait yaitu: pertama, keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Kedua, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi. Dan ketiga, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas). Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa faktor komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi seorang pegawai, maka semakin tinggi pula niat pegawai tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan kemungkinan seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*. Komitmen organisasi berkaitan dengan hubungan keterikatan emosional antara anggota organisasi dengan organisasinya. Pegawai yang berkomitmen terhadap organisasinya akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap organisasinya. Sehingga pegawai tersebut akan berusaha melindungi organisasi dari kemungkinan buruk yang akan menimpa organisasi

tempatya bekerja. Hal ini juga berarti bahwa pegawai yang berkomitmen terhadap organisasinya akan melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*).

Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi konsep materialitas tingkat keseriusan kecurangan dan konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Menk (2011) dan Bagustianto (2014). Penelitian tersebut menggunakan konsep materialitas sebagai pembeda tingkat keseriusan kecurangan dan menghasilkan temuan yang sama yaitu tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tingkat keseriusan kecurangan merupakan persepsi seseorang tentang bagaimana menilai dampak dari suatu kecurangan. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa faktor tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Artinya semakin serius sebuah kecurangan maka semakin tinggi pula niat pegawai yang mengetahuinya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Semakin tinggi tingkat materialitas kecurangan akan semakin meningkatkan besarnya konsekuensi yang merugikan atau

membahayakan, dan hal itu berarti semakin tidak etis tindak kecurangan tersebut. Disaat suatu tindak kecurangan berdampak serius dalam membahayakan atau merugikan organisasi, maka tanggungjawab anggota organisasi untuk berperilaku *prosocial* akan mendorongnya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. *Personal Cost of Reporting* tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
3. Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Keterbatasan Penelitian

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

1. Nilai adjusted R^2 rendah, yaitu sebesar 0,121 sehingga hanya 12,1% niat melakukan *whistleblowing* dapat dijelaskan oleh *personal cost of reporting*, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan, sedangkan 87,9% lainnya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Variabel niat melakukan *whistleblowing* dalam penelitian ini tidak spesifik didefinisikan pada saluran dan bentuk *whistleblowing* tertentu, sehingga tidak seluruh hipotesis dalam penelitian ini yang diterima.

Saran

1. Karena R^2 dalam penelitian ini rendah, berarti masih terdapat banyak faktor dapat mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*. Oleh karena itu peneliti selanjutnya diharapkan meneliti faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing* seperti komitmen profesional, saluran pelaporan, dilemma etika, sosialisasi antisipatif, metode *reward*, dan *locus of control* dalam melakukan penelitian mengenai *whistleblowing*.
2. Peneliti selanjutnya agar mendesain penelitian mengenai niat melakukan *whistleblowing* yang fokus pada saluran dan bentuk *whistleblowing* yang spesifik. Seperti niat melakukan *internal whistleblowing* atau *eksternal whistleblowing* dan *whistleblowing* dengan metode anonim atau non anonim.

DAFTAR BACAAN

- Alleyne, Philmore, Mohammad Hudaib, dan Richard Pike. 2012. "Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions among external auditors". *Scient Direct Journal*.

- Alleyne, Philmore. 2016. "The influence of organisational commitment and corporate ethical values on non-public accountants' whistleblowing intentions in Barbados". *Journal of Applied Accounting Research Vol. 17 No. 2, 2016 pp. 190-210*.
- Almudazir. 2017. "Mantan Kabid Bina Marga PU Payakumbuh Ditahan". *Harian Haluan*. (23 Februari 2017).
- Bagustianto, Rizki, dan Nurkholis. 2014. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada PNS BPK RI)". *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XVIII*.
- Bouville, Mathieu. 2007. "Whistle-Blowing and Morality". *Journal of Business Ethics*. 2008 (81); 579–585.
- Brief, Arthur P. dan Motowidlo, Stephan J. 1986. "Prosocial Organizational Behaviours". *Academy of Management Review*. Vol. 11 (4); 710-725.
- Curtis, Marry. B. 2006. "Are audit-related ethical decisions dependent upon mood". *Journal of Business Ethics* (2006) 68: 191–209.
- Elias, Rafik. 2008. "Auditing student's professional commitment and anticipatory socialization an their relationship to whistleblowing". *Managerial auditing journal, Vol.3 No.3, pp 283-294*.
- Fatoki, Olawale. 2013. "Internal Whistleblowing Intentions of Accounting Students in South Africa: The Impact of Fear of Retaliation, Materiality and Gender". *J Soc Sci, 37(1): 31-44 (2013)*.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanif, Rheny Afriana, dan Fajar Odiatma. 2017. "Pengaruh Personal Cost Reporting, Status Wrong Doer dan Tingkat Keseriusan Kesalahan Terhadap Whistleblowing Intention". *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis Vol. 10, No. 1, Mei 2017, 11-20*.
- Hoffman, W. Michael and Robert E. (2008). "A Business Ethics Theory of Whistleblowing". *Journal of Business and Environmental Ethics*. BentleyUniversiy. Waltham MA. USA, 45-59.
- Husniati, Hj. Sri. 2017. "Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi untuk melakukan whistleblowing internal (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu)".

- JOM Fekon, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017*
- <http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/168-artikel-pengembangan-sdm/10977-peran-peniup-dalam-pemberantasan-korupsi>, diakses tanggal 9 Juni 2017.
- <http://m.kompasiana.com/didid/susno-duadji-sang-whistle-blower>, diakses tanggal 3 Juni 2017.
- http://id.wikipedia.org/wiki/Pemerintahan_daerah_di_Indonesia, diakses tanggal 9 Juni 2017.
- http://id.wikipedia.org/wiki/Satuan_kerja_perangkat_daerah, diakses tanggal 9 Juni 2017.
- Indonesia Corruption Watch, *Perlambatan Pemberantasan Korupsi*. Diakses tanggal 31 Mei 2017.
- Indonesia Corruption Watch, *Peran Whistle-blower dalam Pemberantasan Korupsi*. Diakses tanggal 11 Juni 2017.
- Kaplan, Steven. E, dan Joseph J. Schultz. 2007. "Intentions to Report Questionable Acts: An Examination of the Influence of Anonymous Reporting Channel, Internal Audit Quality, and Setting". *Journal of Business Ethics* (2007) 71:109–124.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. 2008. Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SPP (*Whistleblowing System-WBS*).
- Menk, Karl Bryan. 2011. "The Impact of Materiality, Personality Traits, and Ethical Position on Whistle-Blowing Intentions". *VCU Scholars Compass*.
- Miceli, Marcia P. dan Near, Janet P.. 1985. "Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistle-Blowing Decisions". *Personnel Psychology*. 1985 (38); 525-544.
- Mowday, dkk. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 14; 224-247.
- Nasution, Taufiq Akbar. 2016. "Pengaruh Saluran Pelaporan Pelanggaran dan Personal Cost terhadap Minat untuk Melaporkan Kecurangan pada Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah". *Tesis*. Univeristas Andalas.
- Parianti, Ni Putu Ika. 2016. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Dan Perilaku Whistleblowing Mahasiswa Akuntansi". *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*

- Universitas Udayana* 5.12
(2016): 4209-4236
- Rothschild, Joyce, dan Terance D. Mieth. 1999. "Whistle-Blower Disclosures and Management Retaliation". *Work and Occupations*. Vol. 26; 107–128.
- Rustiarini, Ni Wayan, dan Ni Made Sunarsih. 2015. "Fraud dan Whistleblowing: Pengungkapan Kecurangan Akuntansi oleh Auditor Pemerintah". *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XVIII*.
- Septianti, Windy. 2013. "Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional, Dan Demografis Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal". *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XVI*.
- Setiawati, Luh Putu, Maria M. Ratna Sari. 2016. "Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.17.1. Oktober (2016): 257-282*.
- Setyawati, Intan, dkk. 2015. "Faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan whistleblowing internal". *Jurnal Ekonomi Bisnis Volume 17 Nomor 02*.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-21 Desember 2014. Bandung: CV Alfabeta.
- Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) RI Nomor 4 Tahun 2011 Tentang Perlakuan Bagi Pelapor Tindak Pidana (*Whistleblower*) dan saksi pelaku (*justice collaborators*) di dalam Perkara Tindak Pidana Tertentu.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban.
- Winardi, Rijadh Djatu. 2013. "The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-level Civil Servants' Whistle-blowing Intention in Indonesia". *Journal of Indonesian Economy and Business Volume 28, Number 3, 2013, 361 – 376*.

LAMPIRAN

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah Kuesioner
Jumlah kuesioner yang disebar	313
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	24
Jumlah kuesioner yang kembali	289
Jumlah kuesioner yang lengkap diisi dan dapat diolah	289
Respon Rate	92,33%

Tabel 4.10
Descriptive Statistics
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Personal Cost of Reporting	289	16	49	35,04	,312	5,303
Komitmen Organisasi	289	31	50	40,06	,216	3,677
Tingkat Keseriusan Kecurangan	289	9	30	22,52	,225	3,823
Niat Melakukan Whistleblowing	289	20	50	34,49	,275	4,682
Valid N (listwise)	289					

Tabel 4.11
Corrected Item-total Correlated terendah

Variabel	Corrected Item-total Corelation terendah
Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,436
<i>Personal Cost of Reporting</i> (X ₁)	0,361
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,563
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X ₃)	0,702

Tabel 4.12
Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,807
<i>Personal Cost of Reporting</i> (X ₁)	0,777
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,830
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X ₃)	0,839

Tabel 4.13
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		289
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,36716203
	Absolute	,066
Most Extreme Differences	Positive	,052
	Negative	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		1,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,163

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 4.14
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	19,153	3,645		5,255	,000		
1 Personal Cost of Reporting	-,001	,050	-,001	-,025	,980	,947	1,056
Komitmen Organisasi	,148	,071	,117	2,099	,037	,990	1,010
Tingkat Keseriusan Kecurangan	,419	,069	,342	6,054	,000	,956	1,046

Tabel 4.15
Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,016	2,289		3,502	,001
1 Personal Cost of Reporting	,026	,031	,049	,825	,410
Komitmen Organisasi	-,050	,044	-,065	-1,127	,261
Tingkat Keseriusan Kecurangan	-,159	,043	-,216	-3,663	,000

a. Dependent Variable: RES2

Tabel 4.16
Koefisien Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,153	3,645		5,255	,000
1 Personal Cost of Reporting	-,001	,050	-,001	-,025	,980
Komitmen Organisasi	,148	,071	,117	2,099	,037
Tingkat Keseriusan Kecurangan	,419	,069	,342	6,054	,000

a. Dependent Variable: Niat Melakukan Whistleblowing

Tabel 4.17
Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	821,462	3	273,821	14,208	,000 ^b
Residual	5492,766	285	19,273		
Total	6314,228	288			

a. Dependent Variable: Niat Melakukan Whistleblowing

b. Predictors: (Constant), Tingkat Keseriusan Kecurangan, Komitmen Organisasi, Personal Cost of Reporting

Tabel 4.18
Adjusted R Square
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,361 ^a	,130	,121	4,390

a. Predictors: (Constant), Tingkat Keseriusan Kecurangan, Komitmen Organisasi, Personal Cost of Reporting