



# **Faktor Faktor yang Mempengaruhi Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada BPK Sumatera Barat)**

**Riri Permata**

**Sari**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri  
Padang

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus Air Tawar  
Padang

E-mail :

riripermatasari.rps@gmail.com

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh Sikap terhadap *whistleblowing*, Komitmen Organisasi, Personal Cost, Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Minat untuk melakukan *whistleblowing*. (studi empiris Badan Pemeriksa Keuangan Sumatera Barat). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert

Jenis penelitian ini digolongkan pada penelitian yang bersifat asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor kantor BPK Sumatera Barat, sedangkan sampel penelitian ditentukan dengan metode *randoml sampling* sehingga diperoleh 34 orang sebagai sampel. Jenis data yang digunakan berupa data primer. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Sikap terhadap *whistleblowing* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap minat untuk melakukan *whistleblowing*. Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap minat untuk melakukan *whistleblowing*. Personal Cost memiliki pengaruh signifikan terhadap minat untuk melakukan *whistleblowing*. Tingkat Keseriusan Kecurangan tidak memiliki pengaruh terhadap minat untuk melakukan *whistleblowing*

**Kata Kunci :** Minat Untuk Melakukan *Whistleblowing*, Sikap Terhadap *Whistleblowing*, Komitmen Organisasi, Personal Cost, Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap

## **ABSTRACT**

This study aims to determine and examine the effect of Attitude on *whistleblowing*, Organizational Commitment, Personal Cost, Seriousness of Fraud on interest to conduct *whistleblowing*. (empirical study on Badan Pemeriksa Keuangan of Sumatera Barat). The measuring instrument used in this study using Likert scale.

This type of research is a causal associative study. The population in this study was all auditors ofBPK West Sumatera, while the sample of the study was determined by random sampling method to obtain 34 people as a sample. The type of data used is primary data. The analysis used in this research is multiple regression analysis.

The results showed that Attitudes doesn't have a significant influence on interest in doing *whistleblowing* . Organizational Commitment has no effect on interest in doing *whistleblowing*. Personal Cost has a significant influence on the interest to conduct *whistleblowing*. The Seriousness of Fraud does not have any influences on interest to conduct *whistleblowing* .

**Keywords:** interest in doing *whistleblowing*,attitude on *whistleblowing*,organizational commitment,personal cost,seriousness of fraud

## 1.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 di dalam pemerintahan mendapatkan perhatian yang 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 pelaporan kecurangan atau pelanggaran yang menyalahi hukum, tidak etis atau perbuatan yang dapat merugikan organisasi atau lembaga yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut.

Sedangkan individu yang melakukan pelaporan tindakan *whistleblowing* disebut *whistleblower* (Sagara,2013). Pada dasarnya pelapor pelanggaran (*whistleblowing*) itu sendiri adalah karyawan dari organisasi itu sendiri atau pihak internal perusahaan. Akan tetapi tidak tertutup kemungkinan juga pelapor berasal dari eksternal perusahaan atau organisasi. Pelapor harus memberikan bukti, informasi, atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti. 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.

Sweeney (2008) mengungkapkan bahwa hasil studi secara konsisten menunjukkan bahwa terbongkarnya sebagian besar kasus kecurangan dalam bisnis dan lingkungan kerja terjadi karena adanya pegawai atau informan kunci lainnya yang melakukan *Whistleblowing*. Pemahaman terhadap efektifitas *whistleblowing* tersebut kemudian memicu berbagai organisasi untuk mendeteksi kecurangan dengan menerapkan *whistleblowing system* seperti melalui berbagai sarana komunikasi melalui pengaduan telfon atau melalui media internet. *Whistleblowing system* hanya akan berjalan efektif dalam memerangi korupsi jika seluruh anggota organisasi berpartisipasi (Winardi, 2013).

Pada prinsipnya pelapor kecurangan atau *whistleblower* merupakan „*prosocial behaviour*’ yang menekankan untuk membantu pihak lain dalam memajukan sebuah organisasi atau perusahaan. Pelapor kecurangan mempunyai motivasi tertentu untuk mengungkap fakta, seperti pencitraan organisasi, kolegalisme sesama pekerja atau sesama pegawai di lingkungan tempat bekerja. Tak dapat dipungkiri jika ada kepentingan individu *whistleblower* yang terkadang menjadi alasan untuk mengungkap skandal kejahatan.

Pemilihan PNS BPK RI sebagai objek dalam penelitian ini didasari oleh beberapa alasan. Pertama, dalam pelaksanaan tugas, khususnya tugas utama pemeriksaan, PNS BPK RI sangat rawan terhadap berbagai bentuk penyalahgunaan wewenang seperti deal/transaksi ilegal untuk memenuhi kepentingan auditee (client employment), pelaksanaan dan pelaporan audit yang tidak objektif (sesuai kepentingan tertentu), pemerasan terhadap auditee atau pihak-pihak terkait, dan sebagainya. Diharapkan dengan kondisi risiko kecurangan yang tinggi tersebut akan memudahkan peneliti untuk

menangkap/mengukur kecenderungan minat whistle-blowing PNS BPK RI. Kedua, sebagian besar PNS BPK RI memiliki latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman di bidang audit. Latar belakang tersebut menjadikan PNS BPK RI memiliki pemahaman yang komprehensif dan kesadaran yang tinggi terhadap kondisi fraud serta cara penanganannya. Karakteristik tersebut diharapkan dapat membantu peneliti dalam pengukuran minat *whistleblowing*.

Variabel komitmen organisasi adalah variabel independen baru yang belum pernah di teliti sebelumnya dalam penelitian sejenis ini di Indonesia dan akan coba di uji pengaruhnya dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu yang menggunakan faktor komitmen organisasi dilakukan di luar Indonesia dan di sektor privat Meser-Magnus dan Viswesvaran (2005). Pertimbangan untuk menggunakan faktor komitmen organisasi adalah karena komitmen organisasi berkaitan dengan prosocial organizational behaviour theory. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang baik seharusnya akan loyal, peduli dan siap membela organisasi dan tidak ragu untuk mengungkap dugaan kecurangan yang terjadi demi melindungi organisasi tersebut.

Beberapa penelitian mengenai minat *Whistleblowing* yang berkorelasi dengan sektor pemerintahan antara lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2009) serta Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2013) dengan responden pegawai negeri tingkat bawah di Indonesia menggunakan kerangka *planned behavior theory* sebagai acuannya. Penelitian mengenai minat *Whistleblowing* di sektor publik belum banyak ditemukan. 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 penlit, peneliti mengenai

*Whistleblowing* juga perlu dilakukan di sektor publik.

Dengan mengacu pada teori organizational behavior theory, personal cost, theory of planned behaviour dan beberapa penelitian sebelumnya, peneliti bermaksud menguji faktor-faktor yang menurut perkiraan peneliti dapat mempengaruhi minat *Whistleblowing* pegawai negeri sipil (PNS) pada lingkup badan pemeriksa keuangan (BPK)

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi pada PNS Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Propinsi Sumatera Barat)**”.

## **2.TELAAH LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **2.1Whistleblowing**

#### **2.1.1Definisi Whistleblowing**

Menurut (Near dan Miceli, 1985 dalam Rizki 2014) 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.

Peters dan Branch (1972) dalam Bakri (2014) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai suatu pengungkapan oleh karyawan mengenai suatu informasi yang di yakini mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan profesional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan kekuasaan, atau membahayakan masyarakat dan lingkungan pekerjaan.

#### **2.1.2 Theory of Planned Behavior**

Icek Ajzen (1991) mengemukakan bahwa sikap dan perilaku itu berhubungan. Theory of planned behaviour timbul sebagai jawaban atas kegagalan determinan sikap dalam memprediksi tindakan / perilaku aktual secara langsung.

Planned Behaviour menempatkan konstruk kepercayaan Self-efficacy atau dirasakan kontrol perilaku dalam kerangka lebih umum dari hubungan antara keyakinan, sikap, niat, dan 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 disarankan. 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.

### 2.1.3 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.

*Whistleblowing* sistem 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 diri *Whistleblower* terbukti lebih efektif untuk mengungkap kecurangan dibandingkan metode lain seperti audit internal ataupun audit eksternal (Sweeney, 2008).

## 2.2. Faktor yang mempengaruhi minat Whistleblowing

Penelitian terdahulu mengenai minat *Whistleblowing* yang berkorelasi dengan sektor pemerintahan antara lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2009) serta Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2013) dengan responden pegawai negeri tingkat bawah di Indonesia menggunakan kerangka *planned behavior theory* sebagai acuannya. Maka dari itu penelitian membagi faktor-faktor yang mempengaruhi minat *Whistleblowing* ke dalam dua kategori yaitu: kategori pertama adalah faktor individual yang terdiri dari faktor sikap terhadap *whistleblowing* (*Attitude Towards Whistleblowing-Blowing*) dan faktor komitmen organisasi, dan kategori kedua adalah faktor situasional yang terdiri dari faktor personal cost dan faktor tingkat keseriusan kecurangan. Indikator minat pegawai negeri sipil melakukan *Whistleblowing* adalah:

- Niat atau minat untuk melakukan *whistleblowing*
- Keinginan untuk melakukan *whistleblowing*
- Merencanakan untuk melakukan *whistleblowing*
- Usaha untuk melakukan internal *whistleblowing*
- Usaha keras untuk melakukan eksternal *whistleblowing*

### 2.2.1 Sikap Terhadap Whistleblowing

Ajzen (2002:2) mengemukakan bahwa *behavioral beliefs* menghasilkan tekanan sosial yang dipersepsikan (*perceived social pressure*) atau norma subyektif (*subjective norm*) dan

*control beliefs* menimbulkan *perceived behavioral control* atau kontrol berperilaku yang dipersepsikan.

Maka dalam hal ini menurut Rizki (2014) digunakan lima indikator, yaitu:

1. Melindungi organisasi dari dampak yang buruk akibat perilaku fraud atau korupsi
2. Melawan korupsi
3. Menjalankan kewajiban sebagai PNS
4. Menegakkan kewajiban etis dan keyakinan moral

### **2.2.2 Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi berkaitan dengan hubungan keterikatan emosional antara anggota organisasinya. Menurut Rizki (2014) digunakan 7 indikator dalam komitmen organisasi afektif yaitu :

1. Kesetaraan dengan nilai-nilai organisasi
2. Keterlibatan
3. Motivasi untuk bekerja
4. Keinginan untuk pergi atau tinggal
5. Loyalitas
6. Perasaan bangga pada organisasi
7. Kepuasan kerja

### **2.2.3 Personal Cost**

Parmerlee, Near dan Jensen (1982) mengungkapkan bahwa sikap untuk membalas lainnya bisa jadi termasuk ke dalam langkah-langkah yang diambil organisasi untuk menekan proses pengaduan, isolasi *whistleblower*, pencemaran karakter dan nama baik, mempersulit atau mempermalukan *whistleblower*, pengecualian dalam rapat, penghapusan penghasilan tambahan, dan bentuk diskriminasi lainnya.

Sabang (2013) dalam Rizki (2014) juga menyebutkan bahwa personal cost tidak hanya dampak dari tindakan balas dendam dari pelaku kecurangan, akan tetapi juga dari keputusan menjadi pelapor

dianggap sebagai tindakan yang tidak etis karena dianggap dengan menentang atasan.

### **2.2.4 Tingkat keseriusan kecurangan**

Pengukuran personal cost dan tingkat keseriusan kecurangan menggunakan model kuesioner dan manipulasi dalam bentuk kasus cerita yang telah digunakan oleh Winardi (2013) dan Sabang (2013) dalam penelitiannya, namun dimodifikasi sesuai dengan kondisi di BPK. Dua kasus diceritakan dalam skenario yang realistis dan memungkinkan responden untuk menempatkan diri dalam posisi karakter yang digambarkan dalam skenario. Setiap kasus dirancang sebagai berikut:

1. Justifikasi atas temuan
2. Dikondisikan seolah-olah terjadi di BPK mengingat responden penelitian adalah PNS BPK
3. Manipulasi digunakan dengan menggambarkan dua kondisi personal cost dan tingkat keseriusan kecurangan yang berbeda
4. Kasus pertama (dapat dilihat pada lampiran 1) digambarkan sebagai kasus kecurangan belanja fiktif yang biasa terjadi di lingkup pemerintahan di Indonesia dengan nilai materialitas kecurangan yang tinggi (digambarkan tingkat materialitas 9%)
5. Kasus kedua (dapat dilihat pada lampiran 1) digambarkan sebagai kasus kecurangan mark-up realisasi belanja yang juga umum terjadi di lingkup pemerintahan di Indonesia dengan nilai materialitas kecurangan yang tinggi (digambarkan tingkat materialitas 9%). Pada bagian akhir, ditanyakan bagaimana penilaian responden apabila materialitas kecurangan diturunkan (menjadi 0,2%)
6. Dilakukan framing dengan cara mencetak tebal informasi-informasi

tertentu dengan tujuan melakukan penegasan sehingga responden fokus pada informasi yang dicetak tebal.

### **2.3 Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelitian Rizki (2014) “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat PNS BPK RI untuk melakukan tindakan *Whistleblowing*” memberikan penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi minat *Whistleblowing* PNS adalah sikap terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi dan tingkat keseriusan kecurangan sehingga diharapkan dapat membantu pemerintah. Upaya untuk meningkatkan minat *whistleblowing* pegawainya serta mendisain atau untuk menyempurnakan *whistleblowing* system pada institusinya.

### **2.4 Hubungan Antar Variabel**

#### **2.4.1 Pengaruh Sikap Terhadap *Whistleblowing* (Attitude Towards *Whistleblowing*) pada Minat Melakukan Tindakan *Whistleblowing***

Sikap merupakan keadaan dalam diri manusia yang berupa perasaan maupun respon untuk mendukung atau memihak maupun tidak mendukung pada suatu objek. Seorang individu untuk menjadi *whistleblower* harus memiliki komponen kognitif yaitu keyakinan bahwa *whistleblowing* adalah tindakan yang memiliki konsekuensi, contohnya untuk memberantas korupsi, menimbulkan efek jera, menumbuhkan budaya antikorupsi, menghasilkan manfaat untuk diri sendiri seperti reputasi atau reward. Selain itu keyakinan terhadap konsekuensi positif tersebut dievaluasi oleh sistem nilai yang bersangkutan dan menghasilkan reaksi emosional positif yang kemudian dapat memicu kecenderungan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin besar kecenderungan sikap seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, maka

semakin besar pula minat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

#### **2.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Minat Melakukan Tindakan *Whistleblowing***

Komitmen organisasi mengarah dengan hubungan keterikatan emosional antara anggota organisasi dengan organisasinya. Komitmen organisasi dalam penelitian ini ialah komitmen organisasi afektif, yang mana sebelumnya dijelaskan karakteristiknya terdiri dari penerimaan karyawan yang terdiri dari nilai-nilai organisasi (identifikasi), rasa keterlibatan dengan tugas (*psychological immersion*), dan kesetiaan pada suatu organisasi (*loyalitas*).

#### **2.4.3 Pengaruh Personal Cost Terhadap Minat Melakukan Tindakan *Whistleblowing***

Menurut penelitian Winardi (2013) menjelaskan bahwa variabel *personal cost of reporting* tidak mampu menjadi faktor yang menjelaskan minat *whistleblowing* pada pegawai negeri sipil tingkat bawah.

Sabang (2013) dalam Rizki (2014) menunjukkan bahwa *personal cost* bukan hanya dampak dari tindakan balas dendam dari pelaku kecurangan, melainkan juga dari keputusan untuk menjadi pelapor dianggap sebagai tindakan yang tidak etis, karena bisa dianggap menentang melawan atasan.

#### **2.4.4 Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Minat Melakukan Tindakan *Whistleblowing***

Tingkat keseriusan kecurangan dapat dilihat dan diukur dari sisi dampak terhadap organisasi itu sendiri, motivasi pelaku kecurangan, dan etis atau tidaknya sebuah kecurangan.

Secara logis terdapat dua kemungkinan arah hubungan tingkat keseriusan

kecurangan terhadap minat *Whistleblowing*, yaitu:

1. Berpengaruh positif. Semakin besar nilai atau dampak kecurangan yang diketahui maka semakin besar rasa tanggungjawab anggota organisasi untuk mengungkapkannya, atau sebaliknya
2. Berpengaruh negatif. Tingkat kecurangan yang terlalu signifikan dapat memperbesar risiko *Whistleblowing*, sehingga perilaku calon *Whistleblower* dapat menjadi lebih konservatif dan semakin menghindari untuk bertindak agresif dalam mengungkapkannya.

## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu menguji pengaruh sikap terhadap *Whistleblowing*, komitmen organisasi, personal cost dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat pegawai negeri sipil melakukan tindakan *Whistleblowing*.

### Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian (Lampiran)

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan teori diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Sikap terhadap *Whistleblowing* berpengaruh positif terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *Whistleblowing*.

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *Whistleblowing*.

H3 : Personal Cost berpengaruh negatif terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *Whistleblowing*.

H4 : Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *Whistleblowing*.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kausatif. Penelitian kausatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor di Instansi Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI).

#### 3.2.2 Sampel

Sampel diambil dari pegawai di unit kerja utama BPK (pemeriksa / auditor) yang memenuhi dua kriteria utama yaitu memiliki tingkat pendidikan minimal D3 dan pengalaman bekerja minimal satu tahun.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek yang merupakan jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang/sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden).

#### 3.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui



media perantara). Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari para responden.

Data untuk penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner tertutup pada instansi pemerintah. Kuesioner diberikan secara langsung ke alamat responden. Pengambilan kuesioner dijemput langsung ke instansi pemerintah sesuai dengan kesepakatan pengembalian.

### **3.4 Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel**

#### **3.4.1 Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini digunakan satu variabel dependen dan empat variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah *Whistleblowing*. Sedangkan variabel independen terdiri dari komunikasi, kompetensi sumber daya manusia, struktur birokrasi dan gaya kepemimpinan .

#### **3.4.2 Pengukuran Variabel**

Pengukuran variabel pada penelitian ini baik variabel dependen maupun variabel independen menggunakan skala likert dengan 5 item pertanyaan yang diukur dengan skala 5 untuk jawaban setuju sampai dengan 1 untuk jawaban tidak setuju. Dan untuk variabel personal cost dan tingkat keseriusan kecurangan diukur dengan model kuesioner dan manipulasi dalam bentuk kasus cerita yang dimodifikasi sesuai kondisi dan keadaan di kantor BPK.

#### **3.4.3 Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang menggunakan skala likert. **Tabel 2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian (Lampiran)**

### **3.5 Uji Instrumen**

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas dimaksudkan untuk menggambarkan bahwa pernyataan yang digunakan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur (valid). Dari printout SPSS dapat dilihat dari *corrected item total correlation*, jika  $r_{hitung} < r_{table}$  maka nomor item tidak valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung} > r_{table}$  maka item valid.

#### **3.5.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur bahwa instrumen yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan, sehingga diharapkan dapat menghasilkan hasil yang konsisten. Satu instrumen dikatakan *reliable* apabila memiliki *cronbach alpha* lebih dari 0,5.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum data diolah, terlebih dahulu dilakukan pengujian pengujian pendahuluan atas data dengan cara sebagai berikut:

##### **3.6.1.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi data yang normal. Untuk menguji data yang berdistribusi normal akan digunakan alat uji normalitas, yaitu One Sample Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal jika signifikansi variabel dependen memiliki nilai signifikansi lebih dari 5%.

##### **3.6.1.2 Uji Multikolinearitas**

Uji non multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. bahwa model regresi yang baik adalah model yang semua variabel indenpenden nya tidak berhubungan satu dengan yang lainnya.

### 3.6.1.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah jika tidak ada terjadi homokedastisitas yang akan diuji dengan menggunakan glejser test.

### 3.6.2 Uji Kelayakan Model

#### 3.6.2.1 Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (sikap, komitmen organisasi, personal cost, tingkat keseriusan kecurangan) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (minat untuk melakukan *whistleblowing*)

#### 3.6.2.2 Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar presentase variasi variabel independen (sikap terhadap *Whistleblowing*, komitmen organisasi, personal cost, dan tingkat keseriusan kecurangan) berpengaruh terhadap variabel independen (minat untuk melakukan *Whistleblowing*)

#### 3.6.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah secara terpisah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik. Uji ini dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Berikut dasar pengambilan keputusan pada uji t :

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### 3.6.4 Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan model regresi berganda (multiple regression analysis), karena terdiri dari satu variabel dependen dan beberapa variabel independen (Sekaran, 2006). Persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y : Minat untuk melakukan *Whistleblowing*

$\alpha$  : Konstanta

$X_1$  : Sikap terhadap *Whistleblowing*

$X_2$  : Komitmen organisasi

$X_3$  : Personal cost

$X_4$  : Tingkat keseriusan kecurangan

e : Kesalahan error

### 3.7 Definisi Operasional

#### 3.7.1 Minat Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Minat *Whistleblowing* merupakan usaha yang direncanakan atau yang dilakukan seseorang untuk mencoba melakukan *Whistleblowing*.

#### 3.7.2 Sikap Terhadap *Whistleblowing*

Sikap terhadap merupakan penilaian kecenderungan seseorang apakah individu tersebut mendukung atau menolak terhadap perilaku *Whistleblowing* tersebut.

#### 3.7.3 Komitmen Organisasi

Adalah suatu tingkat loyalitas individu kepada profesinya seperti yang telah dipahami oleh individu tersebut. Agar seseorang dapat berperilaku dengan baik, maka ia harus mengerti dan memperhatikan etika profesional yang diatur dalam kode etik profesi.

### 3.7.5 Personal Cost

Personal cost adalah pandangan dari pegawai terhadap resiko atau dampak dari anggota organisasi yang bisa mengurangi minat pegawai untuk melaporkan kecurangan.

### 3.7.6 Tingkat Keseriusan Kecurangan

Yaitu persepsi tiap anggota terhadap tingkat keseriusan kecurangan yang bisa saja berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pembentuk persepsi tingkat berkaitan dengan besaran nilai kecurangan, juga tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang bisa saja terjadi.

## 4. HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Deskriptif

### 4.2 Statistik deskriptif

Berikut ini merupakan deskripsi dari hasil penelitian tentang pengaruh sikap, komitmen organisasi, personal cost, dan tingkat keseriusan kecurang terhadap minat pegawai negeri sipil melakukan *Whistleblowing*. Untuk mendeskripsikan variabel-variabel tersebut dapat dikategorikan dalam:

#### 4.2.1 Distribusi variabel minat *Whistleblowing* (Y)

Distribusi frekuensi skor kecenderungan minat dengan item pertanyaan. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat capaian responden tertinggi berada pada pernyataan nomor 3 dan 4, yaitu 80,6% dengan kategori baik. Dan untuk tingkat capaian responden terendah berada pada pernyataan nomor 5, yaitu sebesar 72,4% dengan kategori cukup baik. Untuk rata-rata tingkat capaian responden pada variabel minat melakukan *whistleblowing* adalah sebesar 78,5% dengan kategori baik.

#### 4.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel sikap ( $X_1$ )

Distribusi frekuensi skor sikap dengan 5 item pernyataan. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat capaian responden tertinggi berada pada pernyataan nomor 3, yaitu 92,9% dengan kategori baik. Sedangkan untuk tingkatan capaian responden terendah berada pada pernyataan nomor 2, yaitu sebesar 85,9% dengan kategori baik. Untuk rata-rata tingkat capaian responden pada variabel sikap adalah sebesar 88,7% dengan kategori baik.

#### 4.2.3 Distribusi Frekuensi Variabel komitmen organisasi ( $X_2$ )

Distribusi frekuensi skor Komitmen organisasi dengan 15 item pernyataan. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat capaian responden tertinggi berada pada pernyataan nomor 1 dan 2, yaitu 86,5% dengan kategori baik. Sedangkan untuk tingkat capaian responden terendah berada pada pernyataan nomor 3, yaitu sebesar 62,9% dengan kategori baik. Untuk rata-rata tingkat capaian responden pada variabel Komitmen Organisasi adalah sebesar 76,6% dengan kategori baik.

#### 4.2.4 Distribusi Frekuensi Variabel personal cost ( $X_3$ )

Distribusi frekuensi personal cost dengan 3 item pernyataan. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat capaian responden tertinggi berada pada pernyataan nomor 1 dan 3, yaitu 78,8% dengan kategori baik. Sedangkan untuk tingkat capaian responden terendah berada pada pernyataan nomor 2, yaitu sebesar 72,3% dengan kategori baik. Untuk rata-rata tingkat capaian responden pada variabel Personal Cost adalah sebesar 76,7% dengan kategori baik.

#### 4.2.5 Distribusi Frekuensi Variabel tingkat keseriusan kecurangan ( $X_4$ )

Distribusi frekuensi tingkat keseriusan kecurangan dengan 3 item pernyataan. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat capaian responden tertinggi berada pada pernyataan nomor 1, yaitu 87,6% dengan kategori baik. Sedangkan untuk tingkat capaian responden terendah berada pada pernyataan nomor 3, yaitu sebesar 84,7 % dengan baik. Untuk rata-rata tingkat capaian responden pada variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan adalah sebesar 85,7 % dengan kategori baik.

#### 4.3 Uji Validitas dan Realibilitas Pada Data Penelitian

##### 4.3.1 Uji Validitas

Untuk melihat validitas dari masing-masing item kuesioner, digunakan *KMO and Barlet's*. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka data dikatakan valid, dimana  $r_{tabel}$  untuk  $N = 102$ , adalah 0,1638. Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan bahwa nilai Corrected Item-Total Colleration untuk masing-masing item variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$  dan  $Y$  semuanya di atas  $r_{tabel}$  yang dapat dilihat pada tabel 13. Maka dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan variabel dan  $Y$  adalah valid. Untuk instrumen Minat *Whistleblowing* diketahui nilai *KMO and Barlet's* 0,886, untuk instrumen Sikap 0,734, untuk instrumen Komitmen Organisasi 0,715, untuk instrumen Personal Cost adalah 0,727, dan untuk instrumen Tingkat Keseriusan Kecurangan adalah 0,730. **Tabel 10(lampiran).**

##### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Dari nilai cronbach's alpha dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan

adalah reliabel karena memiliki nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,6. bahwa nilai keandalan Cronbach's Alpha yaitu untuk instrumen Minat adalah 0,953, untuk instrumen Sikap adalah 0,959, untuk instrumen Komitmen Organisasi adalah 0,752 dan untuk instrumen Personal Cost adalah 0,976 dan untuk instrumen Tingkat Keseriusan Kecurangan adalah 0,983. Dari data ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha berada pada kisaran diatas 0,60 ini mengindikasikan bahwa semua instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. **Tabel 11(Lampiran)**

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Normalitas Residual

Pada tabel di atas menunjukkan nilai variabel minat untuk melakukan tindakan *Whistleblowing*  $Y$  1,076, Variabel sikap  $X_1$  1,156, variabel komitmen organisasi  $X_2$  1,321, variabel personal cost  $X_3$  1,601 dan variabel tingkat keseriusan kecurangan  $X_4$  1,219. Ini berarti nilai signifikansi lebih besar 0,05. Ini mengindikasikan bahwa data tersebut sudah terdistribusi dengan normal. **Tabel 12 (Lampiran)**

##### 4.4.2 Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel dapat dilihat hasil perhitungan nilai tolerance dan VIF. Nilai tolerance untuk variabel kesesuaian Sikap ( $X_1$ ) sebesar 2,237 dengan nilai VIF sebesar 0,447. Untuk Variabel Komitmen Organisasi mempunyai nilai tolerance sebesar 1,199 dengan nilai VIF 0,834. Untuk variabel Personal Cost mempunyai nilai Tolerance sebesar 2,399 dengan nilai VIF 0,428. Untuk Variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan mempunyai nilai tolerance 1,060 dengan nilai VIF 0,944. Masing-masing variabel independen tersebut memiliki angka tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ , jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolonieritas antar variabel independen. **Tabel 13(Lampiran)**

#### 4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Bahwa hasil perhitungan dari masing-masing menunjukkan level  $\text{sig} > \alpha$ , yaitu 0,902 untuk variabel minat, 0,503 untuk variabel sikap, 0,114 untuk komitmen organisasi, dan untuk tingkat keseriusan kecurangan sebesar 0,868. Ini berarti penelitian ini bebas dari heterokedastisitas dan layak untuk diteliti. **Tabel 14 (Lampiran).**

#### 4.5 Analisis Data

##### 4.5.1 Uji F

Hasil pengolahan data pada tabel 17 diatas menunjukkan nilai signifikan pada 0,000 ( $\text{sig} 0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dapat diandalkan atau model yang digunakan sudah fix. **Tabel 15 (Lampiran)**

##### 4.5.2 Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R<sup>2</sup> yang diperoleh sebesar 0,784 atau sebesar 78,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 78,4%. Dan sisanya sebesar 24,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. **Tabel 16 (Lampiran)**

##### 4.5.3 Uji Regresi Berganda

Dari hasil pengolahan data SPSS, didapat nilai sig sebesar  $0,086 < 0,05$  sehingga model regresi yang dipakai dapat digunakan. Pada Tabel 16 dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 0,199 - 0,591 (X_1) + 0,77 (X_2) + 0,364 (X_3) + 0,194 (X_4) + e$$

Angka yang dihasilkan dari pengujian tersebut dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 0,199 mengindikasikan bahwa jika variabel independen yaitu Sikap, Komitmen Organisasi, Personal Cost dan Tingkat Keseriusan Kecurangan tidak ada atau nol,

maka tingkat Minat *Whistleblowing* adalah sebesar konstanta sebesar 0,199.

b. Koefisien Sikap terhadap *Whistleblowing* sebesar 0,591 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan Sikap Terhadap *Whistleblowing* satu satuan akan mengakibatkan kenaikan Minat *Whistleblowing* 0,591 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

c. Koefisien Komitmen Organisasi sebesar 0,258 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan Komitmen Organisasi satu satuan akan mengakibatkan peningkatan Minat *Whistleblowing* sebesar 0,258 satuan dengan asumsi variabel lain konstan

d. Koefisien Personal Cost sebesar 0,364 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan Personal Cost satu satuan akan mengakibatkan peningkatan Minat *Whistleblowing* sebesar 0,364 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

e. Koefisien Tingkat Keseriusan Kecurangan sebesar 0,194 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan Tingkat Keseriusan Kecurangan satu satuan akan mengakibatkan peningkatan Minat *Whistleblowing* sebesar 0,194 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. **Tabel 17 (Lampiran)**

#### 4.6 Uji T

Berdasarkan hasil olahan data statistik pada tabel 17, maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sikap terhadap *Whistleblowing* berpengaruh signifikan terhadap minat untuk melakukan tindakan *Whistleblowing*. Berdasarkan tabel 18 diketahui bahwa pengaruh sikap terhadap minat untuk melakukan tindakan *Whistleblowing* memiliki nilai Thitung  $4,025 > t_{\text{tabel}} 2,04523$  serta nilai sig  $0,000 > 0,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa sikap terhadap *Whistleblowing* berpengaruh

signifikan positif terhadap minat untuk melakukan tindakan *Whistleblowing*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

b. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi terhadap *Whistleblowing* berpengaruh signifikan terhadap minat untuk melakukan tindakan *Whistleblowing*. Berdasarkan tabel 18 diketahui bahwa pengaruh sikap terhadap minat untuk melakukan tindakan *Whistleblowing* memiliki nilai Thitung  $2,482 > t_{tabel} 2,04523$  serta nilai sig  $0,000 < 0,019$ . Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap minat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

c. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah personal cost terhadap minat untuk melakukan tindakan *Whistleblowing*. Berdasarkan tabel 18 diketahui bahwa pengaruh personal cost terhadap minat untuk melakukan tindakan *Whistleblowing* memiliki nilai Thitung  $2,870 > t_{tabel} 2,04523$  serta nilai sig  $0,000 < 0,008$ . Ini menunjukkan bahwa personal cost berpengaruh signifikan positif terhadap minat untuk melakukan tindakan *Whistleblowing*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

d. Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat untuk melakukan tindakan *Whistleblowing*. Berdasarkan tabel 18 diketahui bahwa pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat untuk melakukan tindakan *Whistleblowing* memiliki nilai Thitung  $2,627 > t_{tabel} 2,04523$  serta nilai sig  $0,000 < 0,014$ . Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan positif terhadap minat untuk melakukan tindakan *Whistleblowing*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima. **Tabel (Lampiran)**

## 4.7 Pembahasan

### 4.7.1 Pengaruh sikap Terhadap minat *Whistleblowing*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sikap memiliki pengaruh terhadap minat *Whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis yang mengatakan bahwa sikap berpengaruh terhadap minat PNS melakukan *Whistleblowing* diterima, dengan arah hubungan positif dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa semakin besar kecenderungan sikap PNS untuk mendukung kegiatan *Whistleblowing* maka semakin besar pula minatnya untuk melakukan tindakan *Whistleblowing*, begitupun sebaliknya semakin kecil kecenderungan sikap PNS untuk mendukung kegiatan *Whistleblowing* maka semakin kecil minatnya untuk melakukan tindakan *Whistleblowing*.

### 4.7.2 Pengaruh komitmen organisasi terhadap minat *Whistleblowing*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap minat *Whistleblowing*. Ini menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa sikap memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap minat *Whistleblowing*. Tidak berpengaruhnya komitmen organisasi terhadap minat untuk melakukan *Whistleblowing* mungkin disebabkan kurangnya keyakinan pegawai dalam organisasi untuk menjadi *Whistleblower* potensial terhadap sistem pelaporan *Whistleblowing*, yang mana jalur tersebut relatif aman. Persepsi individu dapat juga menyebabkan *Whistleblower* enggan untuk melaporkan pelanggaran serta dikuatkan dengan minimnya aturan dan hukum mengenai perlindungan terhadap saksi dan korban serta HAM di Indonesia.

### 4.7.3 Pengaruh personal cost terhadap minat *Whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis secara statistik menunjukkan bahwa personal cost berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan tindakan *Whistleblowing*, artinya semakin tinggi personal cost seorang PNS maka semakin tinggi pula minatnya untuk melakukan tindakan *Whistleblowing*. Tentu saja hal ini menjadi faktor yang paling signifikan serta menjadi pertimbangan anggota organisasi untuk memutuskan melakukan *Whistleblowing* atau tetap diam. Berpengaruhnya personal cost mungkin juga disebabkan karena pegawai telah mengenali isu mengenai tanggungjawab sosial yang lebih luas terkait dengan *Whistleblowing*, karena itu *Whistleblower* dapat menerima sanksi yang dikenakan oleh manajemen atau pun rekan kerja dalam keputusannya untuk menjadi *Whistleblower* dalam mengkomunikasikan pelanggaran organisasi.

#### **4.7.4 Pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat *Whistleblowing***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan memiliki pengaruh terhadap minat *Whistleblowing*, dalam hal ini hipotesis yang menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan terhadap minat *Whistleblowing* diterima. Persepsi setiap anggota organisasi terhadap keseriusan kecurangan bisa saja berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pembentuk persepsi tingkat keseriusan kecurangan berkaitan dengan besaran nilai kecurangan serta jenis kecurangan yang terjadi. Anggota organisasi bisa jadi memiliki reaksi yang berbeda beda terhadap berbagai jenis kecurangan. Anggota organisasi mungkin memiliki reaksi yang berbeda terhadap berbagai jenis kecurangan dan tingkat keseriusan kecurangan yang perlu dilaporkan atau tidak dilaporkan. Pribadi yang mempunyai informasi terkait kecurangan yang terjadi harus dapat merapkan konsep materialitas sehingga keseriusan kecurangan dapat diukur

berdasarkan variasi besarnya nilai kecurangan ataupun kerugian, sehingga tidak ada konflik kepentingan dalam organisasi dalam rangka melaporkan informasi terjadinya kecurangan dalam organisasi.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka yang dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat pegawai negeri sipil melakukan *Whistleblowing*
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat pegawai negeri sipil melakukan *whistleblowing* di BPK.
3. Personal cost memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan *Whistleblowing*
4. Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*

### **5.2 Saran**

Saran yang diberikan adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya, agar mengambil sampel yang lebih banyak dan menambah variabel-variabel penelitian lain dalam penelitian ini. Misalnya variable system pengendalian intern, asimetri informasi, ketaatan akuntansi, dan lain-lain.
2. Mendisain penelitian mengenai minat *whistleblowing* yang focus pada saluran dan bentuk *whistleblowing* yang spesifik.
3. Melakukan penelitian dengan menggunakan sampel yang lebih luas, besar jumlahnya, dan representative mewakili PNS di Indonesia, serta menghindari metode pengumpulan data

yang memungkinkan munculnya selection bias, sehingga diharapkan hasil penelitiannya dapat digeneralisasi pada PNS di seluruh Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Syahrul Ahmad, Smith, Malcolm, dan Ismail, Zubaidah. 2012. Internal Whistle-Blowing Intentions: A Study of Demographic and Individual Factors. *Journal of Modern Accounting and Auditing*. Vol. 8 (11); 1632-1645.

Ajzen, Icek. 1991. The Theory of Planned Behaviour. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*. Vol. 50; 179-211.

Ajzen, Icek. 2002. Constructing a TpB Questionnaire: Conceptual and Methodological Considerations. (Online), ([http://chuang.epa.gov.au.edu.tw/ezfiles/168/1168/attach/20/pta\\_41176\\_7688352\\_57138.pdf](http://chuang.epa.gov.au.edu.tw/ezfiles/168/1168/attach/20/pta_41176_7688352_57138.pdf), diakses 26 Oktober 2014).

Bakri. 2014. Analisis Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Serta Hubungannya Dengan *Whistleblowing*. *Journal.iaingorontalo*.

Brief, Arthur P. dan Motowidlo, Stephan J. 1986. Prosocial Organizational Behaviours. *Academy of Management Review*. Vol. 11 (4); 710-725.

Chiu, Randy K. 2003. Ethical Judgment and *Whistleblowing* Intention : Examining the Moderating Role of Locus of Control. *Journal of Business Ethics*.

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

Dozier, Janelle Brinker dan Miceli, Marcia P.. 1985. Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective. *Academy of Management Review*. Vol. 10 (4); 823-836.

Kaplan, Steven E. dan Whitecotton, Stacey M.. 2001. An Examination of Auditors' Reporting Intentions When Another Auditor is Offered Client Employment. *A Journal of Practice and Theory*. Vol. 20 (1); 45-63.

Kuryanto, Asib Dwi. 2011. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). Tesis. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.

Menk, Karl Bryan. 2011. The Impact of Materiality, Personality Traits, and Ethical Position on Whistle-Blowing Intentions. Disertasi. Virginia: Program Doctor of Philosophy in Business, Virginia Commonwealth University.

Mesmer-Magnus, Jessica R. dan Viswesvaran, Chockalingam. 2005. *Whistleblowing* in Organizations: An Examination of Correlates of *Whistleblowing* Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of Business Ethics*. Vol. 52; 277-297.

Miceli, Marcia P., Near, Janet P., dan Schwenk, Charles R.. 1991. Who Blows The Whistle and Why?. *Industrial & Labor Relation Review*. Vol 45 (1); 113-130.

Park, Heungsik dan Blenkinsopp, John. 2009. *Whistleblowing* as Planned Behaviour – A Survey of South Korean Police Officer. *Journal of Business Ethics*. Vol. 85; 545-556.

Parmerlee, Marcia A., Near, Janet P., dan Jensen, Tamila C. 1982. Correlates of *Whistleblowers'* Perceptions of Organizational Retaliation. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 27 (1); 17-34.

Ponemon, Lawrence A. 1994. Whistle-Blowing as an Internal Control Mechanism: Individual and Organizational



Considerations. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. Vol. 13 (2); 118-130.

Rizki Bagustianto dan Nurkholis. 2014. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Pada PNS BPK RI)". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*

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

Schultz-Jr., Joseph J., Johnson, Douglas A., Morris, Deigan dan Dyrnes, Sverre. 1993. An Investigation of The Reporting of Questionable Acts in an International Setting. *Journal of Accounting Research*. Vol. 31; 75-103.

Sekaran, Uma dan Bougie, R. 2010. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Chichester: Wiley.

Sweeney, P . 2008. Hotlines Helpful for Blowing The Whistle. *Financial Executive*. Vol. 24 (4); 28-31.

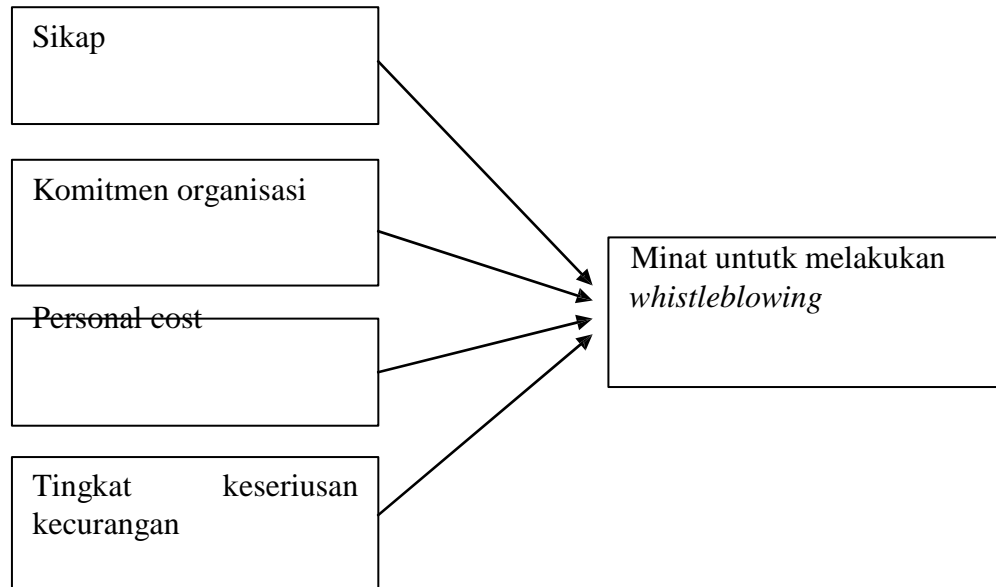
Tranggono, Rahadyan Probo dan Kartika, Andi. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasional

dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel

*Intervening*, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 15 No. 1.

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*. Vol. 28 (3); 361-376.

LAMPIRAN



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

**Tabel 1.1**  
**Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	Sumber / Referensi
Minat Melakukan <i>Whistleblowing</i> (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niat untuk melakukan tindakan whistleblowing</li> <li>- Keinginan untuk mencoba melakukan tindakan whistleblowing</li> <li>- Rencana untuk melakukan whistleblowing</li> <li>- Usaha keras untuk melakukan internal whistleblowing</li> <li>- Usaha keras untuk melakukan eksternal whistleblowing</li> </ul>	Rizki dan Nurkholis (2014)
Sikap terhadap whistleblowing (X <sub>1</sub> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melindungi organisasi dari dampak negatif yang lebih besar akibat perilaku fraud/korupsi,</li> <li>- Memberantas Korupsi,</li> <li>- Melindungi kepentingan umum,</li> <li>- Menjalankan kewajiban sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil,</li> <li>- Menegakkan kewajiban etis dan keyakinan moral..</li> </ul>	Rizki dan Nurkholis (2014)
Komitmen	- Kesamaan dengan nilai-nilai dengan	Rizki dan

organisasi (X <sub>2</sub> )	<p>organisasi Tingkat resiko yang terjadi dari kecurangan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keterkaitan/keterlibatan dengan organisasi (Job Involvement)</li> <li>- Motivasi untuk berkinerja</li> <li>- Kecenderungan untuk tinggal atau pergi (intent to remain or leave)</li> <li>- Loyalitas</li> <li>- Rasa bangga pada organisasi</li> <li>- Kepuasan kerja secara umum (general job satisfaction)</li> </ul>	Nurkholis (2014)
Personal Cost (X <sub>3</sub> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat keseriusan perilaku korupsi</li> <li>- Resiko melaporkan whistleblowing</li> <li>- Tingkat keseriusan perilaku korupsi dengan pertimbangan materialitas</li> </ul>	Rizki dan Nurkholis (2014)
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X <sub>4</sub> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat keseriusan perilaku korupsi</li> <li>- Resiko melaporkan whistleblowing</li> <li>- Tingkat keseriusan perilaku korupsi dengan pertimbangan materialitas</li> </ul>	Rizki dan Nurkholis (2014)

**Tabel 10**  
**Nilai KMO and Bartlet's Penelitian**

Instrumen Variabel	Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i> terkecil
Minat <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,886
Sikap (X <sub>1</sub> )	0,734
Komitmen organisasi (X <sub>2</sub> )	0,715
Personal Cost (X <sub>3</sub> )	0,727
Tingkat Keseriusan kecurangan (X <sub>4</sub> )	0,730

*Sumber: Pengolahan data statistik SPSS versi 16 (2017)*

**Tabel 11**  
**Nilai Cronbach's Alpha**

Instrumen Variabel	Nilai Cronbach's Alpha
Minat <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,953
Sikap (X <sub>1</sub> )	0,959
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,752
Personal Cost (X <sub>3</sub> )	0,976
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X <sub>4</sub> )	0,983

*Sumber: Pengolahan data statistik SPSS versi 16 (2017)*

**Tabel 12**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		MINAT	SIKAP	KOMITMEN ORGANISASI	PERSONAL COST	TINGKAT KESERiusAN KEcURANGAN
N		34	34	34	34	34
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	3.9059	4.2529	4.1255	4.2549	3.6569
	Std. Deviation	.73894	.65005	.67325	.77006	.88946
Most Extreme Differences	Absolute	.185	.198	.227	.275	.209
	Positive	.185	.151	.172	.167	.152
	Negative	-.107	-.198	-.227	-.275	-.209
Kolmogorov-Smirnov Z		1.076	1.156	1.321	1.601	1.219
Asymp. Sig. (2-tailed)		.197	.138	.061	.120	.103
a. Test distribution is Normal.						

## Uji Heterokedastisitas

**Tabel 14**  
Coefficients<sup>a</sup>

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
B	Std. Error	Beta			
.040	.322			.125	.902
.053	.079	.171		.678	.503
.091	.056	.301		1.630	.114
.011	.068	-.043		-.167	.868
.079	.040	-.346		-1.995	.056

a. Dependent Variable: Absolutut

## Regresi Berganda

**Tabel 17**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.199	.602		.331	.743
	SIKAP	.591	.147	.520	4.025	.000
	KOMITMEN ORGANISASI	.258	.104	.235	2.482	.019
	PERSONAL COST	.364	.127	.379	2.870	.008
	TINGKAT KESERiusAN KECURANGAN	.194	.074	.233	2.627	.014

a. Dependent Variable: MINAT

## Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 16**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 <sup>a</sup>	.784	.754	.36652

a. Predictors: (Constant), TINGKAT KESERiusAN  
KECURANGAN, PERSONAL COST, KOMITMEN  
ORGANISASI, SIKAP

**Tabel 15**  
**Uji F**

		ANOVA <sup>b</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.123	4	3.531	26.284	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3.896	29	.134		
	Total	18.019	33			

**Tabel 18**  
**Uji t**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.199	.602		.331	.743
	SIKAP	.591	.147	.520	4.025	.000
	KOMITMEN ORGANISASI	.258	.104	.235	2.482	.019
	PERSONAL COST	.364	.127	.379	2.870	.008
	TINGKAT KESERiusAN					
	KECURANGAN	.194	.074	.233	2.627	.014

a. Dependent Variable: MINAT