

Jurnal Politeknik Caltex Riau

<http://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/>

| e- ISSN : 2476-9460 (Online) | p- ISSN : 2085-0751 (Print)

## Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, *Personal Cost*, *Reward* Terhadap Intensi *Internal Whistleblowing* (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Siak)

Eka Hariyani<sup>1</sup>, Adhitya Agri Putra<sup>2</sup> dan Meilda Wiguna<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Riau, email: e.honey85@yahoo.com

<sup>2</sup>Universitas Riau, email: adhitrebe@gmail.com

<sup>3</sup>Universitas Riau, email: meildawiguna@yahoo.com

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris: Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, Personal Cost, Reward terhadap intensi untuk melakukan internal whistleblowing. Sampel penelitian ini adalah 120 orang dari 30 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Siak. Metode analisis dengan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, Personal Cost, Reward, semuanya berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan internal whistleblowing. Untuk penelitian selanjutnya, perlu menambahkan variabel independen untuk melihat pengaruhnya terhadap Whistleblowing Internal. Sehingga dapat diketahui bagaimana menciptakan Whistleblowing Internal yang lebih baik. Selain itu juga dapat memperluas sampel penelitian.*

**Kata kunci:** *Intensi Internal Whistleblowing, Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, Personal cost, Reward.*

### Abstract

*This study is aimed to examine and find empirical evidences of The influence of Professional Commitment, Ethical Considerations, Personal Cost, Reward on the intention to conduct internal whistleblowing. The sample of this research are 120 respondents from 30 Organization of Regional Area of Siak Regency. The method of analysis in this study is multiple regression analysis. The results indicate that: The professional commitment, Ethical considerations, Personal cost, Reward affects the intention to conduct an internal whistleblowing. For future research, it is necessary to add other independent variables to see their effect on Internal Whistleblowing. So it can be seen how to create a better Internal Whistleblowing. Future research also can consider to extents the research sample.*

**Keywords:** *Internal Whistleblowing Intent, Professional Commitment, Ethical Considerations, Personal Cost, Reward.*

### 1. Pendahuluan

Maraknya tindak kecurangan yang terungkap beberapa tahun terakhir baik di sektor privat maupun di sektor pemerintahan mendapat perhatian yang serius dari publik. Khususnya yang

terjadi di sektor publik di Indonesia, tipologi fraud yang paling sensitif dan menjadi perhatian adalah Korupsi.

Menurut Georgiana Susmanschi [13] *Whistleblower* adalah seseorang (pegawai dalam organisasi) yang memberitahukan kepada publik atau kepada pejabat yang berkuasa tentang dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal atau kesalahan yang terjadi di departemen pemerintahan, organisasi publik, organisasi swasta, atau pada suatu perusahaan. *Whistleblowing* menurut KNKG (Komite Nasional Kebijakan *Governance*) di dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi atau pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Adapun kasus yang melibatkan whistleblower di kabupaten siak adalah terungkapnya kasus penggelapan dana desa pada tahun 2016 yang dilakukan oleh Bendahara Desa. Kasus ini terungkap karena adanya *whistleblower* yang melaporkan kecurangan ini kepada atasannya. (<http://www.beritasiak.com/>).

Memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing* penting dilakukan agar organisasi dapat merancang kebijakan dan sistem *whistleblowing* yang paling efektif. Partisipasi *whistleblower* krusial terhadap efektifitas *whistleblowing system* karena suatu sistem akan menjadi percuma jika tidak ada seorang pun yang menggunakannya untuk melaporkan adanya tindakan *fraud*.

Faktor pertama yang mempengaruhi tindakan untuk melakukan *whistleblowing* adalah komitmen profesional. Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Shaub [12] menekankan perlunya untuk belajar komitmen profesional karena karier seseorang merupakan bagian utama dari hidupnya dan komitmen profesional mempunyai implikasi penting di tingkat individu dan organisasi. Tingkat komitmen profesional mungkin merupakan refleksi hubungan auditor dengan lingkungan industri profesional.

Faktor kedua yaitu pertimbangan etis. Pertimbangan etis adalah suatu pemikiran seorang individu secara utuh tentang suatu permasalahan yang sulit. Chiu [4]. Menurut Zhang [14] Ketika keputusan etis dan tujuan perilaku akan diaplikasikan dalam masalah *whistleblowing*, tentunya memiliki makna yang khusus. Keputusan etis dapat muncul dan mengarah kepada evaluasi subyektif dari individu secara etis pada pengungkapan *whistleblowing*. Sedangkan tujuan perilaku merupakan sebuah kemungkinan seorang individu memilih untuk mengungkapkan skandal dibawah lingkungan organisasi yang pasti.

Schultz [10], faktor ketiga yaitu *personal cost*. *Personal cost* adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*. Menurut Brown [3], *personal cost* merupakan salah satu alasan utama yang menyebabkan responden tidak ingin melaporkan dugaan pelanggaran karena mereka meyakini bahwa laporan mereka tidak akan ditindak lanjuti, mereka akan mengalami retaliasi, atau manajemen tidak akan melindungi mereka dari ancaman retaliasi, khususnya dalam jenis pelanggaran yang melibatkan para manajer.

Faktor terakhir adalah *reward*. Elias [7] *Reward* adalah mengenai bagaimana orang-orang diberi penghargaan sesuai dengan nilai-nilai mereka dalam suatu organisasi. Hal ini meliputi *financial reward* atau *nonfinancial reward*. Sistem *reward* yang diberikan suatu organisasi kepada karyawan merupakan kebijakan organisasi tersebut, yang proses pembuatan dan prakteknya terhadap karyawan dibuat sesuai dengan nilai-nilai kontribusi, skill dan kompetensi mereka terhadap organisasi. Dari uraian diatas maka penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, *Personal Cost* dan *Reward* terhadap Intensi *Internal Whistleblowing* (Studi Empiris Pada OPD Siak).

## 2. Literatur Review

### 2.1. Komitmen Profesional dan Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing* internal

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Shaub et al (1993) menekankan perlunya untuk belajar komitmen profesional karena karier seseorang merupakan bagian utama dari hidupnya dan komitmen profesional mempunyai implikasi penting di tingkat individu dan organisasi. Tingkat komitmen profesional mungkin merupakan refleksi hubungan staff atau karyawan dengan lingkungan industri profesional. Berkomitmen terhadap profesi berarti berkeyakinan bahwa profesi yang dilakukan memiliki dan memberikan hal yang baik bagi diri seseorang. Hal ini pun muncul berdasarkan pertimbangan seseorang atas apa yang dinilainya baik dan benar. *Whistleblowing* dapat digambarkan sebagai suatu proses yang melibatkan faktor pribadi. Semakin tinggi komitmen profesional maka akan semakin tinggi pula untuk menganggap bahwa *whistleblowing* menjadi suatu hal yang penting.

Berdasarkan uraian ringkas teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang dibangun adalah:

H<sub>1</sub> : Komitmen Profesional Berpengaruh terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing Internal*.

### 2.2. Pertimbangan Etis dan Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing* internal

Pertimbangan etis mengarah pada pertimbangan tindakan secara etis seperti apa yang seharusnya dilakukan individu untuk membuat suatu keputusan yang tepat. Pertimbangan etis adalah pertimbangan-pertimbangan apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi dilemma etis Chiu [4]. Individu yang memiliki pertimbangan etis yang tinggi cenderung bertindak etis, mereka tidak akan menyembunyikan apabila mengetahui adanya tindakan yang melanggar ketentuan yang berlaku maupun tindakan yang tidak etis dan akan melaporkan tindakan tersebut.

Menurut Barnett et al [2] dalam Daivriti [6] individu yang menganggap *whistleblowing* merupakan tindakan etis akan lebih mungkin untuk melaporkan kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerjanya atau atasannya dibandingkan dengan individu yang menganggap *whistleblowing* merupakan tindakan tidak etis. Hasil penelitian Chiu [4] menemukan bukti empiris pada mahasiswa yang berprofesi sebagai *manager* dan profesional bahwa pertimbangan etis berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, yang mana mereka cenderung akan melakukan *whistleblowing* karena merupakan sesuatu yang benar untuk dilakukan. Begitu juga dengan penelitian Ahmad [1] pada auditor internal di Malaysia, bahwa pertimbangan etis memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *whistleblowing*. Jadi dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki pertimbangan etis yang tinggi akan mempertimbangkan hal yang menurutnya etis atau tidak dalam setiap tindakannya dan akan menganggap bahwa *whistleblowing* merupakan tindakan yang etis maka apabila ia melihat pelanggaran dilingkungan kerjanya ia akan melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian ringkas teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang dibangun adalah:

H<sub>2</sub> Pertimbangan Etis Berpengaruh terhadap Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing Internal*.

### 2.3. *Personal Cost* dan Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing Internal*.

Menurut Brown [3] *Personal Cost* merupakan salah satu alasan utama yang yang menyebabkan responden tidak ingin melaporkan dugaan pelanggaran karena mereka meyakini bahwa laporan mereka tidak akan ditindak lanjuti, mereka akan mengalami retaliasi, atau manajemen tidak akan melindungi mereka dari ancaman retaliasi, khususnya dalam jenis pelanggaran yang melibatkan para manajer

Menurut Curtis [5] semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang minat orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*. *Personal cost* dapat saja didasarkan pada penilaian subjektif yang artinya persepsi/ekspektasi *personal cost* antar pegawai dapat saja berbeda bergantung penilaian masing-masing. Oleh karena itu, tindakan *whistle-blowing* akan merupakan fungsi persepsi (ekspektasi) individu bahwa kemungkinan

tindakan *whistle-blowing* akan menghasilkan *outcome* seperti perhatian manajemen terhadap keluhan, upaya penghentian *wrongdoing*, serta tidak ada pembalasan.

Berdasarkan uraian ringkas teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang dibangun adalah:

H<sub>3</sub> : *Personal cost* berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing internal*.

#### 2.4. Reward dan Intensi untuk Melakukan Whistleblowing Internal.

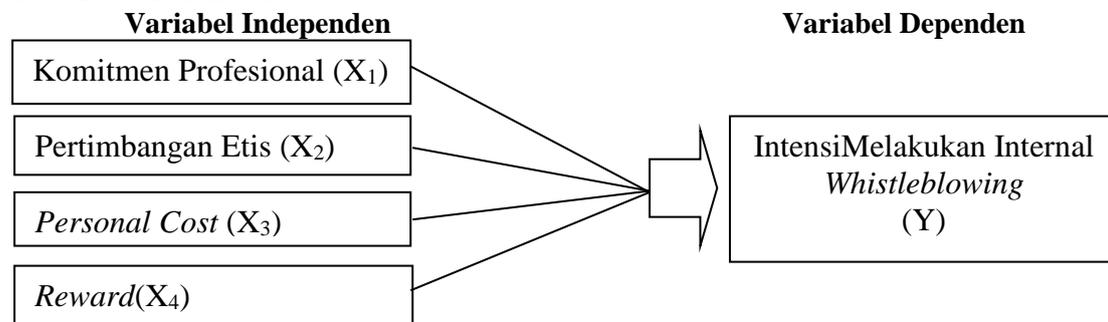
Menurut Elias [7], *reward* adalah mengenai bagaimana orang-orang diberi penghargaan sesuai dengan nilai-nilai mereka dalam suatu organisasi. Hal ini meliputi *financial reward* atau *nonfinancial reward*. Sistem *reward* yang diberikan suatu organisasi kepada karyawan merupakan kebijakan organisasi tersebut, yang proses pembuatan dan prakteknya terhadap karyawan dibuat sesuai dengan nilai-nilai kontribusi, skill dan kompetensi mereka terhadap organisasi

*Reward* merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan *whistleblowing*, dimana pada umumnya niat seseorang akan terpengaruh dengan adanya *reward* yang diberikan atas tindakan baik yang dilakukan. Begitu pula hal ini akan berpengaruh terhadap *whistleblower*, apabila *reward* yang diterima saat melakukan *whistleblowing* cukup menarik perhatiannya, maka intensitas seseorang melakukan *whistleblowing* akan meningkat. Semakin sering seorang karyawan menerima *reward* atas tindakan baik yang dilakukan maka semakin besar pula kemungkinan karyawan tersebut mengulangi tindakan yang baik. Sama halnya jika seseorang diberikan *reward* atas tindakan *whistleblowing* maka ia akan memiliki intensi yang tinggi dalam melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian ringkas teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang dibangun adalah:

H<sub>4</sub> : *Reward* berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing internal*.

#### 2.4. Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### 3. Metode Penelitian

#### 3.1. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode survey melalui kuesioner. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu staf/pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Siak dengan kriteria memiliki golongan 3 ke bawah (tidak menduduki jabatan tertentu) dan masa kerja minimal 3 tahun di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang sama sehingga berjumlah 120 orang dari 30 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang terdapat Kabupaten Siak dijadikan sampel dalam penelitian ini.

#### 3.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer, yaitu berupa kuesioner dan masing-masing variabel diukur menggunakan skala likert yaitu skala (1) menunjukkan Sangat Tidak Setuju, skala (2) menunjukkan Tidak Setuju, skala (3) menunjukkan Ragu-ragu, skala (4) menunjukkan Setuju, dan skala (5) menunjukkan Sangat Setuju.

### 3.3. Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert 5 poin. Skala 1 mempresentasikan “sangat rendah” dan skala 5 mempresentasikan “sangat tinggi”

### 3.4. Analisis Data

Data yang dikumpulkan diolah dengan bantuan program komputer yaitu SPSS versi 20.0

## 4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

**Tabel 1. Distribusi Kuesioner**

Keterangan	Jumlah	%
Kuesioner yang disebar	120	100.00%
Kuesioner yang tidak direspon	0	0%
Kuesioner yang kembali	120	100.00%
Kuesioner yang dapat diolah	120	100.00%

Berdasarkan tabel Distribusi Kuesioner, dapat dilihat bahwa keseluruhan responden yang disebar adalah sebanyak 120 kuesioner. Dari 120 kuesioner yang disebar, sebanyak 0 kuesioner (0%) tidak mendapatkan respon. Jadi kuesioner yang bisa diolah adalah sebanyak 120 kuesioner (100%).

### 4.1. Hasil Uji Validitas

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Komitmen Profesional (X <sub>1</sub> )	KP 01	0,903	0,179	Valid
	KP 02	0,931	0,179	Valid
	KP 03	0,730	0,179	Valid
	KP 04	0,710	0,179	Valid
	KP 05	0,921	0,179	Valid
	KP 06	0,916	0,179	Valid
	KP 07	0,663	0,179	Valid
	KP 08	0,913	0,179	Valid
	KP 09	0,751	0,179	Valid
	KP 10	0,762	0,179	Valid
	KP 11	0,762	0,179	Valid
Pertimbangan Etis (X <sub>2</sub> )	PE 01	0,814	0,179	Valid
	PE 02	0,828	0,179	Valid
	PE 03	0,843	0,179	Valid
	PE 04	0,683	0,179	Valid
	PE 05	0,496	0,179	Valid
	PE 06	0,440	0,179	Valid
	PE 07	0,871	0,179	Valid
	PE 08	0,825	0,179	Valid
	PE 09	0,574	0,179	Valid
	PE 10	0,718	0,179	Valid
	PE 11	0,789	0,179	Valid
	PE 12	0,761	0,179	Valid
	PE 13	0,745	0,179	Valid
	PE 14	0,698	0,179	Valid
	PE 15	0,828	0,179	Valid
	PE 16	0,867	0,179	Valid

	PE 17	0,733	0,179	Valid
	PE 18	0,529	0,179	Valid
	PE 19	0,528	0,179	Valid
	PE 20	0,887	0,179	Valid
	PE 21	0,841	0,179	Valid
	PE 22	0,634	0,179	Valid
	PE 23	0,718	0,179	Valid
	PE 24	0,723	0,179	Valid
	PE 25	0,784	0,179	Valid
	PE 26	0,733	0,179	Valid
	PE 27	0,685	0,179	Valid
Pertimbangan Etis (X <sub>3</sub> )	PC 01	0,929	0,179	Valid
	PC 02	0,956	0,179	Valid
	PC 03	0,474	0,207	Valid
Reward (X <sub>4</sub> )	R 01	0,821	0,179	Valid
	R 02	0,818	0,179	Valid
	R 03	0,842	0,179	Valid
	R 04	0,616	0,179	Valid
	R 05	0,392	0,179	Valid
	R 06	0,364	0,179	Valid
	R 07	0,840	0,179	Valid
	R 08	0,830	0,179	Valid
	R 09	0,530	0,179	Valid
	R 10	0,679	0,179	Valid
	R 11	0,747	0,179	Valid
	R 12	0,725	0,179	Valid
	R 13	0,694	0,179	Valid
	R 14	0,693	0,179	Valid
	R 15	0,693	0,179	Valid
Intensi Whistleblwoing (Y)	IW 01	0,568	0,179	Valid
	IW 02	0,632	0,179	Valid
	IW 03	0,622	0,179	Valid
	IW 04	0,615	0,179	Valid
	IW 05	0,558	0,179	Valid
	IW 06	0,652	0,179	Valid
	IW 07	0,543	0,179	Valid
	IW 08	0,408	0,179	Valid
	IW 09	0,529	0,179	Valid
	IW 10	0,392	0,179	Valid
	IW 11	0,588	0,179	Valid
	IW 12	0,607	0,179	Valid
	IW 13	0,579	0,179	Valid
	IW 14	0,383	0,179	Valid
	IW 15	0,276	0,179	Valid
	IW 16	0,376	0,179	Valid

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa keseluruhan instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen profesional, pertimbangan etis, *personal cost*,

reward dan intensi internal whistleblowing dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari nilai  $r_{hitung}$  seluruh indikator variabel lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

**4.2. Hasil Uji Reliabilitas**

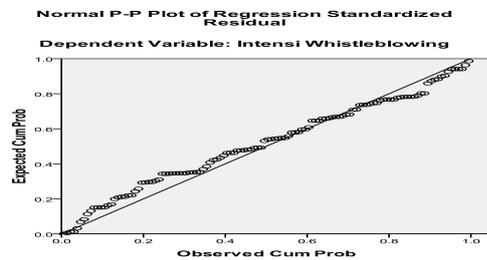
**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Komitmen Profesional ( $X_1$ )	0,950	0,6	Reliabel
Pertimbangan Etis ( $X_2$ )	0,644	0,6	Reliabel
Personal Cost ( $X_3$ )	0,933	0,6	Reliabel
Reward ( $X_4$ )	0,917	0,6	Reliabel
Internal Whistleblowing (Y)	0,823	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa variabel Komitmen Profesional ( $X_1$ ) memiliki Cronbach's Alpha sebesar  $0,950 > 0,6$ . Pertimbangan Etis ( $X_2$ ) memiliki Cronbach's Alpha sebesar  $0,644 > 0,6$ . Personal Cost ( $X_3$ ) memiliki Cronbach's Alpha sebesar  $0,933 > 0,6$ . Reward ( $X_4$ ) memiliki Cronbach's Alpha sebesar  $0,917 > 0,6$ , serta Variabel Intensi untuk melakukan whistleblowing internal (Y) memiliki Cronbach's Alpha sebesar  $0,823 > 0,6$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur semua variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

**4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

**4.3.1. Hasil Uji Normalitas**



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Pada grafik normal P-P Plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas, Ghozali [8]

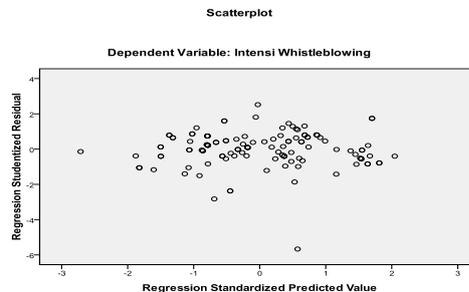
**4.3.2. Hasil Uji Multikolinieritas**

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas Data**

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Profesional (X1)	0.240	4.174	Tidak terdapat Multikolinieritas
Pertimbangan Etis (X2)	0.168	5.957	Tidak terdapat Multikolinieritas
Personal Cost (X3)	0.264	3.792	Tidak terdapat Multikolinieritas
Reward (X4)	0.129	7.752	Tidak terdapat Multikolinieritas

Dari hasil perhitungan analisis data diatas, diperoleh nilai tolerance untuk seluruh variabel independen  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ . Hal ini dapat disimpulkan keseluruhan variabel tersebut bebas dari multikolinearitas.

#### 4.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik Scatterplot yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, Ghozal [8].

#### 4.3.4. Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Durbin Watson	N	Keterangan
1,838	120	Tidak terdapat Autokorelasi

Dari hasil perhitungan analisis data diatas, angka Durbin Watson sebesar 1,838 dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dari penelitian ini bebas dari autokorelasi, karena angka Durbin Watson berada diantara -2 sampai +2.

#### 4.3.5. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, (Ghozali, 2013:97). Berdasarkan proses pengolahan data yang dilakukan maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,941 <sup>a</sup>	0,885	<b>0,881</b>	1,96708

a. Predictors: (Constant), Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, Personal Cost, Reward

b. Dependent Variable: Intensi Whistleblowing

Dari tabel diatas diperoleh bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,881. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 88,1 %, sedangkan sisanya sebesar 11,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

#### 4.3.6. Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Signifikan	Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
H <sub>1</sub>	5,028	1,980	0,000	0,05	Diterima
H <sub>2</sub>	3,369	1,980	0,001	0,05	Diterima

H <sub>3</sub>	3,329	1,980	0,001	0,05	Diterima
H <sub>4</sub>	7.983	1,980	0,000	0,05	Diterima

#### Hasil Pengujian Hipotesis H<sub>1</sub>

Hasil uji regresi untuk hipotesis 1 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,028 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,980 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini maka **H<sub>0</sub> ditolak** dan **H<sub>1</sub> diterima** yang berarti bahwa Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing*.

#### Hasil Pengujian Hipotesis H<sub>2</sub>

Hasil uji regresi untuk hipotesis 2 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,369 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,980 dengan tingkat signifikansi 0,001 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini maka **H<sub>0</sub> diolak** dan **H<sub>2</sub> diterima** yang berarti bahwa Pertimbangan Etis berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing*.

#### Hasil Pengujian Hipotesis H<sub>3</sub>

Hasil uji regresi untuk hipotesis 3 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,329 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,980 dengan tingkat signifikansi 0,001 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini maka **H<sub>0</sub> diolak** dan **H<sub>3</sub> diterima** yang berarti bahwa *Personal Cost* berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing*.

#### Hasil Pengujian Hipotesis H<sub>4</sub>

Hasil uji regresi untuk hipotesis 4 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,983 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,980 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini maka **H<sub>0</sub> diolak** dan **H<sub>4</sub> diterima** yang berarti bahwa *Reward* berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing*.

### 5. Kesimpulan Dan Saran

#### 5.1. Kesimpulan

1. Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal. Semakin tinggi komitmen profesional maka akan semakin tinggi pula untuk menganggap bahwa *Whistleblowing* menjadi suatu hal yang penting.
2. Pertimbangan Etis berpengaruh terhadap Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal. Individu yang memiliki pertimbangan etis yang tinggi akan mempertimbangkan hal yang menurutnya etis atau tidak dalam setiap tindakannya dan akan menganggap bahwa *whistleblowing* merupakan tindakan yang etis maka apabila ia melihat pelanggaran dilingkungan kerjanya ia akan melakukan tindakan *whistleblowing*.
3. *Personal Cost* berpengaruh terhadap Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal. Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang minat orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
4. *Reward* berpengaruh terhadap Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal. Semakin sering seorang karyawan menerima *reward* atas tindakan baik yang dilakukan maka semakin besar pula kemungkinan karyawan tersebut mengulangi tindakan yang baik. Sama halnya jika seseorang diberikan *reward* atas tindakan *whistleblowing* maka ia akan memiliki intensi yang tinggi dalam melakukan *whistleblowing*.

#### 5.2. Keterbatasan

Penelitian ini hanya dilakukan di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Siak dan penelitian ini hanya menggunakan variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, *Personal Cost*, dan *Reward*.

#### 5.3. Saran

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel yang mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing* seperti variabel suku bangsa
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah OPD dengan memperluas daerah penelitian, misalnya di seluruh OPD yang ada di Provinsi Riau.
3. Untuk mendapatkan kualitas data dan hasil yang lebih baik, sebaiknya instrumen penelitian tidak hanya berupa kuisioner, namun perlu dilakukan wawancara langsung kepada responden.

**Daftar Pustaka**

- [1] Ahmad, S. A., Smith, M., Ismail, Z., & Yunus, R. M. 2011. "Internal Whistleblowing Intentions: Influence of Internal Auditors' Demographic and Individual Factors. Annual Summit on Business and Entrepreneurial Studies (ASBES 2011) Proceeding.
- [2] Barnett, T., Bass, K., Brown, G., & Hebert, F. J. 1998. "Ethical Ideology and the Ethical Judgments of Marketing Professionals. Dalam Journal of Business Ethics. Vol. 17, hlm. 715-723.
- [3] Brown, A.J. 2008. Whistleblowing in the Australian Public Sector: Enhancing the Theory and Practice of Internal Witness Management in Public Sector Organisations. Australia: ANU Press
- [4] Chiu, Randy K. 2003. "Ethical Judgement, Locus of control and Whistleblowing Intention: A Case Study of Mainland Chinese MBA Students". Managerial Auditing Journal, Vol 17 Iss: 9 pp. 581-587.
- [5] Curtis, M. B. 2006. Are Audit-related Ethical Decisions Dependent upon Mood?. Journal of Business Ethics 68: 191-209.
- [6] Daivitri, Aai Niyaratih. 2013. Pengaruh Pertimbangan Etis dan Komponen Perilaku Terencana pada Niat Whistleblowing Internal dengan Locus of Control Sebagai Variabel Pemoderasi. Yogyakarta: Program Magister (S2). Universitas Gajah Mada
- [7] Elias, 2008, Auditing Student Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing, Managerial Auditing, Journal, Vol. 23, No. 3, 283-294.
- [8] Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21. Universitas Diponegoro, Semarang
- [9] Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). 2008. Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SSP (Whistleblowing System-WBS). Jakarta.
- [10] Schultz-Jr., J. J., D. A. Johnson., D. Morris dan S. Dyrnes. 1993. An Investigation of The Reporting of Questionable Acts in an International Setting. Journal of Accounting Research 31: 75-103.
- [11] Septianti, Windy. "Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional, dan Demografis Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal". Manado : Simposium Nasional Akuntansi, 2013.
- [12] Shaub, M.K. 1989. "An Empirical Examination of The Determinants of Auditors's Ethical Sensitivity". Dissertation. Texas Tech University.
- [13] Susmanschi, Georgiana, 2012, "Internal Audit and Whistle-Blowing. Economics, Management, and Financial Markets", Vol. 7 no. 4; hlm. 415-421.
- [14] Zhang, J., Chiu, R. K., & Wei, L. 2009. "Decision Making Process of Internal Whistleblowing Behavior in China: Empirical Evidence and Implications." Dalam Journal of Business Ethics. No. 88, hlm. 25-41.