



## Pengaruh *Personal Cost Reporting*, *Status Wrong Doer* dan Tingkat Keseriusan Kesalahan Terhadap *Whistleblowing Intention*

Rheny Afriana Hanif<sup>1</sup> dan Fajar Odiatma<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Riau, email: rhenyafrianahanif@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas Riau, email: fajarodiatma90@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Personal Cost Reporting*, *Status Wrong Doer* dan Tingkat Keseriusan Kesalahan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, sampel dalam penelitian yakni seluruh Kepolisian yang ada di Kota Pekanbaru. Mulai dari Kepolisian Resort Kota Pekanbaru dan Kepolisian Daerah Kota Pekanbaru. Tujuan penelitian ini ingin membuktikan bahwa *Personal Cost Reporting*, *Status Wrong Doer* dan Tingkat Keseriusan Kesalahan berpengaruh secara signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil analisis menunjukkan bahwa *personal cost* mempunyai pengaruh terhadap *whistleblowing intention* sedangkan *status wrong doer* dan tingkat keseriusan kesalahan tidak mempunyai pengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Hal ini membuktikan bahwa hal yang paling mempengaruhi minat staff keuangan kepolisian resort kota pekanbaru adalah *personal cost*, dimana mereka takut akan dampak pada mereka setelah melaporkan *wrong doer* tersebut.

**Kata kunci:** *personal cost reporting*, *status wrong doer*; tingkat keseriusan kesalahan, *whistleblowing intention*.

### Abstract

This study aimed to examine the influence of *Personal Cost Reporting*, *Doer Wrong Status and Error Severity Level* to do *whistleblowing intentions*. The analysis model used in this research is multiple linear regression, the sample according to all police in the city of Pekanbaru. Starting from Pekanbaru City Police and Police of the city of Pekanbaru. The purpose of this study to prove that *Personal Cost Reporting*, *Wrong Status Error Severity Level Doer* and significantly influence the intention of doing *whistleblowing*. The analysis showed that the *personal cost* has an influence on *whistleblowing intention* while *DOER wrong status* and the seriousness of the error has no effect on *whistleblowing intention*. This proves that most affect the interests of the financial staff Pekanbaru city police district is the *personal cost*, which they fear will impact on them after reporting the *DOER wrong*.

**Keywords:** *personal cost reporting*, *status DOER wrong*; Tertiary seriousness of the errors, *whistleblowing intention*.

## 1. Pendahuluan

Indonesia masih dipersepsikan sebagai negara dengan tingkat korupsi yang tinggi, tidak hanya oleh masyarakat dalam negeri namun juga oleh masyarakat luar negeri. Hal ini didasarkan pada laporan *Corruption Perceptions Index* (CPI) yang diterbitkan setiap tahun oleh organisasi internasional di bidang akuntabilitas yaitu *Transparency International* (TI). *Corruption Perception Index* (CPI) merupakan indeks komposit yang mengukur persepsi pelaku usaha dan pakar terhadap korupsi di sektor publik, yaitu korupsi yang dilakukan oleh pegawai negeri, penyelenggara negara dan politisi. Sejak diluncurkan pada tahun 1995, CPI telah digunakan oleh banyak negara sebagai rujukan tentang situasi korupsi dalam negeri dibandingkan dengan negara lain yang berjumlah 168 negara.

Meskipun *whistleblowing system* sudah diperkenalkan sejak tahun 10 November 2008 oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG), namun sampai saat ini belum banyak terlihat bagaimana peran sistem pelaporan dan perlindungan bagi *whistleblower* dapat mendorong munculnya *whistleblower* pada sektor pemerintah. Mahkamah Agung RI telah memberikan terjemahan *whistleblower* sebagai pelapor tindak pidana yang mengetahui dan melaporkan tindak pidana tertentu dan bukan bagian dari pelaku kejahatan yang dilaporkannya. *Whistleblowing* merupakan pengungkapan praktik illegal, tidak bermoral atau melanggar hukum yang dilakukan oleh anggota organisasi (baik mantan pegawai atau yang masih bekerja) yang terjadi di dalam organisasi tempat mereka bekerja. Pengungkapan dilakukan kepada seseorang atau organisasi lain sehingga memungkinkan dilakukan suatu tindakan [10]. Berdasarkan pihak yang dilapor, *whistleblowing* dibagi menjadi internal *whistleblowing* dan eksternal *whistleblowing*. Internal *whistleblowing* adalah *whistleblowing* kepada pihak di dalam organisasi atau melalui saluran yang disediakan organisasi [10]. Sedangkan eksternal *whistleblowing* adalah pengungkapan kepada pihak di luar organisasi [7].

Niat (*intention*) adalah keinginan kuat untuk melakukan sesuatu yang berasal dari dalam diri [8]. Niat akan mempengaruhi perilaku karena sebelum melakukan perilaku niat harus muncul terlebih dahulu untuk mendorong individu melakukan perilaku. Tanpa adanya niat maka perilaku tersebut tidak akan terjadi. Niat dapat berubah karena perbedaan waktu. Semakin lebar jarak interval waktu maka semakin mungkin terjadi perubahan niat. Bukti keberhasilan penerapan *whistleblowing* dalam pengungkapan kasus KKN di Indonesia, diantaranya kasus penyuapan anggota KPU Mulyana W. Kusumah pada April 2005, dengan *whistleblower* Khairiansyah Salman, auditor BPK. Kepala Badan Reserse dan Kriminal (BARESKRIM) bernama Komisaris Jenderal Susno Duadji yang mengungkapkan adanya mafia pajak di instansinya. Kasus tersebut melibatkan seorang pegawai Direktorat Jenderal Pajak bernama Gayus Tambunan terkait dengan kasus pencucian uang dan korupsi. Komjen Susno Duadji menyatakan bahwa Gayus Tambunan terlibat dalam rekayasa perkara yang membebaskan dirinya dari dakwaan pencucian uang. Pihak-pihak yang terlibat dalam kasus tersebut meliputi hakim Pengadilan Negeri Tangerang, seorang jaksa senior, seorang petinggi Polri yang merupakan bekas bawahannya, dan asisten Wakil Kepala Polri pada waktu itu.

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan minat melakukan *whistleblowing* telah mengungkap beberapa determinan dari minat *whistleblowing*. Diantaranya pengaplikasian konsep *Theory of Planned Behavior* yang menjelaskan bahwa perilaku yang dilakukan individu timbul karena adanya niat yang melandasi perilaku tersebut, yang terbentuk oleh tiga faktor utama yaitu sikap terhadap perilaku, norma subyektif, dan persepsi kontrol atas perilaku hal ini diteliti oleh Hays [6], Winardi [13], Afuan [1], Budhi [3] yang menggunakan kerangka theory Ajzen [2]. *Theory of planned behaviour* (teori perilaku terencana) dapat digunakan sebagai salah satu alat yang efektif untuk menguji perilaku etis dan tidak etis, teori perilaku terencana (TPB) secara eksplisit mengenal kemungkinan bahwa banyak perilaku yang tidak semuanya di bawah kontrol penuh individu. Dalam TPB, perilaku yang ditampilkan individu timbul karena adanya intensi untuk berperilaku. Intensi individu untuk menampilkan suatu perilaku adalah kombinasi

dari sikap untuk menampilkan perilaku tersebut, norma subjektif dan keyakinan kontrol atas perilaku [2].

TPB dapat menjelaskan niat pada *whistleblowing* yang dalam kenyataannya niat tersebut lebih banyak didasari oleh proses psikologis yang kompleks. Sedangkan *Personal Cost* merupakan faktor situasional yang dapat mempengaruhi minat seseorang. Faktor-faktor tersebut yang kemudian dapat memprediksi perilaku. Faktor-faktor tersebut perlu diuji kembali dalam lingkungan yang berbeda, dimana di Indonesia masyarakatnya memiliki sifat sosial yang tinggi. Sehingga penerapan *whistleblowing* di Indonesia cukup sulit.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 *Prosocial Organizational Behaviour Theory*

Brief dan Motowidlo [4] mendefinisikan *prosocial organizational behavior* sebagai perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Perilaku prososial (*prosocial behavior*) juga diartikan sebagai setiap perilaku sosial positif yang bertujuan untuk menguntungkan atau memberikan manfaat pada orang lain [11].

### 2.2 *Theory Planed of Behaviour (TPB)*

*Theory of Planned Behavior* menjelaskan bahwa perilaku yang dilakukan oleh individu timbul karena adanya niat untuk berperilaku. Menurut Ajzen [2], minat diasumsikan untuk menangkap faktor motivasi yang mempengaruhi sebuah perilaku, yang ditunjukkan oleh seberapa keras usaha yang direncanakan seorang individu untuk mencoba melakukan perilaku tersebut. Berdasarkan teori ini dapat diketahui bahwa niat terbentuk dari *attitude toward behavior*, *subjective norms*, dan *perceived behavioral control* yang dimiliki individu.

### 2.3 **Fraud**

Tuanakotta [12] menjelaskan bahwa kecurangan pelaporan keuangan adalah suatu kesengajaan atau kecerobohan dalam melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan, yang menyebabkan laporan keuangan menjadi menyesatkan secara material. KPMG (2014) juga melaporkan bahwa 63% dari eksekutif yang disurvei menyebutkan bahwa penipuan terbesar tunggal mereka terdeteksi melalui pengendalian internal atau sebagai akibat daripemberitahuan oleh seorang karyawan.

### 2.4 **Pengaduan dalam Konteks Akuntansi**

Pengaduan merupakan proses pengungkapan yang dilakukan oleh orang-orang yang mengetahui tentang kejadian-kejadian yang tidak etis atau melanggar aturan, baik aturan organisasi maupun aturan hukum dan melaporkannya kepada orang atau pihak yang dianggap mampu menyelesaikan pelanggaran tersebut. Menurut Tuanakotta [12] manfaat sistem pengaduan adalah sebagai bentuk pengendalian internal bagi organisasi agar terhindar dari praktik-praktik ilegal yang dapat menyebabkan kerugian secara materi bagi organisasi. Tuanakotta [12] menambahkan bagi organisasi yang menjalankan kegiatannya secara etis maka sistem pengaduan merupakan bagian dari sistem pengendalian, tetapi bagi organisasi yang menjalankan kegiatannya dengan tidak etis maka sistem pengaduan merupakan ancaman.

## 2.5 *Whistleblowing*

*Whistleblowing* adalah tindakan seorang pekerja yang memutuskan untuk melapor kepada kekuasaan internal atau eksternal tentang hal-hal ilegal dan tidak etis yang terjadi di lingkungan kerja atau organisasi. Near dan Miceli [10] mendefinisikan *Whistleblowing* sebagai pengungkapan oleh anggota organisasi (mantan atau yang masih menjadi anggota) atas suatu praktik-praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi dibawah kendali pimpinan kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan. Menurut Vadera *et al.* (2009) dalam Gottschalk [5], *whistleblowing* adalah pengungkapan oleh anggota organisasi (atau mantan) ilegal, tidak bermoral, atau praktik-praktik tidak sah di bawah kendali pemberi kerja mereka, kepada orang-orang atau organisasi yang mungkin dapat memengaruhi tindakan.

## 2.6 *Proses Whistleblowing*

Near *et al.* [10] menjelaskan bahwa ada tiga pihak yang terlibat dalam proses *whistleblowing* yaitu pelapor (*whistleblower*), pelaku pelanggaran, dan pihak yang dilapor. Secara umum, *whistleblowing* meliputi empat tahapan, yaitu:

1. *Whistleblower* potensial harus memutuskan apakah aktifitas yang disaksikan merupakan suatu pelanggaran, misalnya aktifitas ilegal, tidak bermoral atau tidak sah. Suatu aktifitas akan dianggap sebagai pelanggaran bila bertentangan dengan nilai-nilai dimiliki *whistleblower*, atau terhadap nilai-nilai lain organisasi.
2. *Whistleblower* harus mempertimbangkan beberapa alternatif ketika mengambil keputusan. *Whistleblower* harus mempertimbangkan apakah pelanggaran tersebut dapat dihentikan tanpa adanya pelaporan pelanggaran. *Whistleblower* harus menyadari siapa pihak berwenang yang harus mendapat laporan. *Whistleblower* juga harus mempertimbangkan, apakah ia akan mampu menanggung biaya keuangan dan situasi mental yang ditimbulkan atas adanya pelaporan pelanggaran. *Whistleblower* harus mempertimbangkan pula apakah akan mendapat dukungan mental dan finansial atas adanya pelaporan pelanggaran.
3. Ketika ada laporan *whistleblowing*, organisasi harus segera bertindak. Organisasi dapat memilih untuk menghentikan tindakan pelanggaran atau mungkin memilih membiarkan pelanggaran tersebut.
4. Organisasi harus memutuskan apa yang harus dilakukan terhadap *whistleblower*. Organisasi dapat memilih untuk mengabaikan *whistleblower*, atau membungkam *whistleblower*, atau mendiskreditkan tuduhan yang dibuat *whistleblower*. Organisasi juga dapat memilih untuk menghukum atau memberi sanksi kepada pelaku pelanggaran.

## 2.7 *Personal cost Reporting*

Schutzl *et al.*, (1993) dalam Afuan [1] mendefinisikan *Personal cost of reporting* sebagai pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*. Anggota organisasi yang dimaksud dapat saja berasal dari manajemen, atasan, atau rekan kerja. Beberapa pembalasan dapat terjadi dalam bentuk tidak berwujud (*intangible*), misalnya penilaian kinerja yang tidak seimbang, hambatan kenaikan gaji, pemutusan kontrak kerja, atau dipindahkan ke posisi yang tidak diinginkan. Tindakan balasan lainnya mungkin termasuk langkah-langkah yang diambil organisasi untuk melemahkan proses pengaduan, isolasi *whistle-blower*, pencemaran karakter dan nama baik, mempersulit atau memperlakukan *whistle-blower*, pengecualian dalam rapat, penghapusan penghasilan tambahan, dan bentuk diskriminasi atau gangguan lainnya [10]. Winardi [13] juga menambahkan bahwa *personal cost* bukan hanya dampak tindakan balas dendam dari pelaku kecurangan, melainkan juga keputusan menjadi pelapor dianggap sebagai tindakan tidak etis, misalnya melaporkan kecurangan atasan dianggap sebagai tindakan yang tidak etis karena menentang atasan.

## 2.8 *Status of Wrongdoer*

Fragale dkk. (2009) dalam Budhi [3] menyebutkan bahwa status berasal dari nilai dan kelayakan seseorang secara sosial. Sehingga seseorang hanya dapat memiliki status sebanyak orang lain yang ingin berikan. Cortina dan Magley (2003) dalam Afuan [1] menyatakan bahwa kesalahan atau kecurangan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang memiliki posisi atau jabatan tinggi akan sulit dilaporkan oleh anggota yang lebih rendah. Hal ini dikarenakan anggota organisasi yang memiliki posisi atau jabatan yang lebih tinggi cenderung memiliki kekuatan yang lebih dan menggunakan kekuasaannya sebagai alat untuk melakukan pembalasan terhadap anggota yang memiliki posisi dibawahnya. Semakin besar jarak antara pelaku kejahatan dengan pelapor kejahatan maka semakin besar pula kemungkinan untuk menerima pembalasannya [9].

## 2.9 Tingkat Keseriusan Kesalahan

Jones (1991) Mesmer-Magnus [9] dalam mendefinisikan keseriusan kesalahan sebagai besaran konsekuensi yang berkaitan dengan sejumlah kerugian (atau keuntungan) yang diterima oleh korban (atau penerima manfaat) dari suatu perilaku moral yang dipertanyakan.

Keseriusan kesalahan dapat dinilai dari seberapa besar kerugian yang dapat dialami oleh organisasi. Individu cenderung melaporkan kesalahan yang bersifat serius daripada kesalahan yang tidak serius dikarenakan persepsi individu yang menyatakan bahwa organisasi akan mengalami kerugian yang lebih besar jika tidak segera dilaporkan. Selain itu individu juga merasa memiliki tanggungjawab untuk melindungi tempat kerja mereka dari bahaya dan ancaman kerugian [5].

## 2.10 Hipotesis

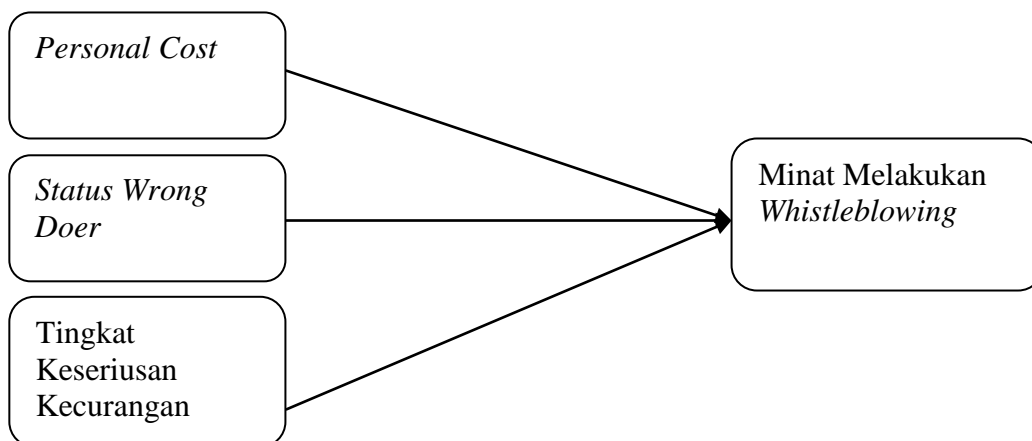
H1: *Personal Cost* berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

H2 : *Status wrong doer* berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

H3: Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

## 2.11 Model Penelitian

Model penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk menguji pengaruh *personalcost*, *status wrong doer* dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat melakukan *whistleblowing*.



Gambar 1. Model Penelitian

### **3. Metodologi Penelitian**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di wilayah kota Pekanbaru yang akan disebarkan kuesioner ke seluruh staff keuangan Kepolisian di wilayah Kota Pekanbaru.

#### **3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi yaitu kelompok elemen yang lengkap yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian, (Mudrajad, 2013: bab 7). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kepolisian yang ada di Kota Pekanbaru. Mulai dari Kepolisian Resort Kota Pekanbaru dan Kepolisian Daerah Kota Pekanbaru.

Sugiyono (2008) dalam Budhi [3] menyebutkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh atau juga dikenal dengan istilah sensus, yaitu menjadikan semua populasi sebagai sampel. Untuk mewakili Kepolisian di Wilayah Kota Pekanbaru sebagai unit analisis dalam penelitian ini, maka responden dalam penelitian ini adalah seluruh staff keuangan (SIUM) Kepolisian Resort Kota Pekanbaru yang berjumlah 75 orang dan Kepolisian Daerah Kota Pekanbaru yang berjumlah 70 orang, dengan total 145 orang.

#### **3.3 Jenis dan sumber Data**

Jenis data yang dikumpulkan dan diolah adalah data kuantitatif dan Sumber data penelitian ini adalah sumber data primer.

#### **3.4 Teknik Analisis Data**

1. Analisis Statistik Deskriptif
2. Uji Asumsi Klasik
3. Analisis Regresi

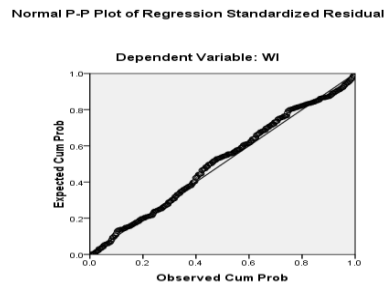
### **4. Hasil dan Pembahasan**

Adapun tingkat pengembalian kuesioner adalah 76.55%, yaitu 120 responden mengembalikan kuesioner dengan keadaan 111 kuesioner yang layak untuk diteliti. Sesuai dengan aturan ukuran sampel yang memadai yaitu lebih besar dari 30 dan kurang dari 500, maka dapat dikatakan ukuran sampel penelitian ini sudah sesuai. Seperti tercantum dalam Sekaran (2007) yang menyatakan bahwa aturan-aturan dalam penentuan ukuran sampel diantaranya adalah *sample size large than 30 and less than 500 are appropriate for research*.

#### **IV.1. Hasil Uji Asumsi Klasik**

##### **IV.1.1. Uji Normalitas**

Dalam penelitian ini dilakukan dua pengujian tersebut. Hasil pengujian uji normalitas dengan analisis grafik adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas data dengan Normal P-P Plot

Dari gambar 2 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dengan analisis grafik *normal p-plot*, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

#### 4.1 Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

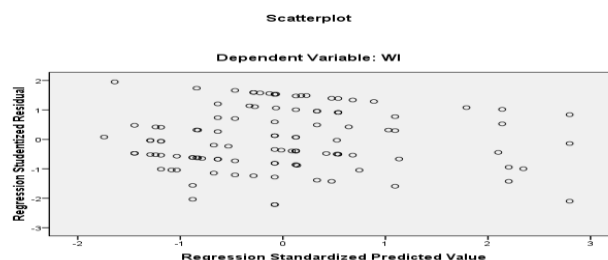
**Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
SW	.836	1.197
LSW	.177	5.635
PC	.185	5.407

Sumber: Data Olahan (2016)

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil perhitungan nilai VIF dan *Tolerance* menunjukkan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi multikolinieritas atau bebas dari multikolinieritas.

#### 4.2 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*

Berdasarkan gambar 3, dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak (tidak membentuk pola tertentu) di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedstisitas.

### 4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji Parsial Hipotesis Satu, Dua, Dan Tiga  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.683	1.828		10.218	.000
SW	-.327	.231	-.145	-1.418	.159
LSW	-.299	.165	-.403	-1.813	.073
PC	.710	.329	.470	2.157	.033

a. Dependent Variable: WI

**a. Hipotesis 1: Status Wrong Doer berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*.**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan disajikan pada tabel 4.9 didapat nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,159. Signifikansi  $(0,159) > (0,05)$  dapat disimpulkan **hipotesis 1 ditolak** yang artinya status *wrong doer* tidak berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Hal ini mengindikasikan bahwa whistleblower tidak lagi mempertimbangkan status dari yang akan dilaporkan, karena rasa keyakinan untuk melakukan tindakan yang dianggap benar lebih besar daripada ketakutan akan pembalasan dari pihak terlapor. Sikap ini juga didukung oleh semakin baiknya sistem perlindungan saksi dari pihak yang berwenang. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Winardi [13].

**b. Hipotesis 2: Personal cost berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*.**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan disajikan pada tabel 4.9 didapat nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,033. Signifikansi  $(0,033) < (0,05)$  dapat disimpulkan **hipotesis 2 diterima** yang artinya *personal cost* berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Sanksi yang akan diberikan dan dihadapi oleh whistleblower ketika melakukan *whistleblowing* menjadi dapat menjadi salah satu pertimbangan utama bagi pelapor untuk melakukan *whistleblowing*. Sanksi atau pembalasan yang akan diterima bisa jadi berwujud pemutusan hubungan kerja, sehingga ancaman tersebut akan menurunkan minat dari pelapor untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini didukung oleh Afuan [1] yang menemukan semakin tinggi *personal cost of reporting* yang dimiliki oleh fiskus maka semakin rendah minat untuk melakukan *whistleblowing*.

**c. Hipotesis 3: Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*.**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan disajikan pada tabel 4.9 didapat nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,073. Signifikansi  $(0,073) > (0,05)$  dapat disimpulkan **hipotesis 3 ditolak** yang artinya tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Hal ini dapat diartikan bahwa whistleblower tidak lagi menilai kesalahan atau kecurangan dari tingkat keseriusannya, sepanjang memang terjadi kecurangan dan merugikan organisasi dan manajemen sudah cukup menjadi dasar untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian Zainuddin dan Ismail (2013)



#### 4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*)

Uji koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar (presentase) variasi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2013:97). Apabila nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*-nya) lebih besar dari 0,05 atau mendekati 1 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R<sup>2</sup>*)

##### Model Summary b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.247 <sup>a</sup>	.061	.035	2.15146

a. Predictors: (Constant), PC, SW, LSW

b. Dependent Variable: WI

Angka koefisien korelasi (*R<sup>2</sup>*) pada tabel 2 sebesar 0,061 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat karena memiliki nilai korelasi diatas 0,05. *Standar Error of the Estimate* (SEE) sebesar 2,151. Makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013:100).

## 5. Kesimpulan Dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *personal cost* berpengaruh terhadap minat untuk melakukan *whistleblowing* sedangkan untuk hipotesis kedua dan ketiga menunjukkan bahwa status *wrong doer* dan tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa keterbatasan pada penelitian ini, peneliti menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Mencoba mengeksplorasi variabel lain yang mungkin mempengaruhi minat melakukan *whistleblowing* sehingga dapat menyempurnakan model penelitian ini dan memprediksi secara lebih akurat. Variabel-variabel lain yang mungkin menarik untuk diuji antara lain status *whistleblower*, tanggungjawab pelaporan (*Personal Responsibility Of Reporting*), pertimbangan etis (*ethical judgement*), motivasi penghargaan (*Reward*), dukungan dari peraturan internal organisasi, rekan kerja/atasan, dan lain sebagainya.
2. Mendisain penelitian mengenai minat melakukan *whistleblowing* yang fokus pada saluran *whistleblowing* yang spesifik. Misalkan fokus pada *internal whistleblowing* atau *external whistleblowing*.
3. Melakukan penelitian dengan menggunakan sampel yang lebih luas, besar jumlahnya, sehingga diharapkan hasil penelitian selanjutnya dapat digeneralisasi pada Kepolisian di seluruh Indonesia.

**Daftar Pustaka**

- [1] Afuan, Putra. Fajrian. “Pengaruh Faktor Individual dan Faktor Situasional Terhadap Niat melakukan Whistleblowing”. Tesis, Fakultas Ekonomi, Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta, 2015.
- [2] Ajzen, Icek. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol. 50, No. 2, pp. 179-211.
- [3] Budhi, Pipit, “Penguujian Teori Planned Behaviour Dalam Kasus *Whistleblowing*“.. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Sebelas Maret. Surakarta, 2012.
- [4] Brief, Arthur P. dan Motowidlo, Stephan J. 1986. *Prosocial Organizational Behaviours*. Academy of Management Review. Vol. 11 (4); 710-725.
- [5] Gottschalk, Petter, 2011. *Pencegahan Kejahatan Kerah Putih: Peran Akuntansi*. Journal of Forensic & Investigative Accounting Vol. 3. Issue 1.
- [6] Hays, Jerry B. (2013). An Investigation of the Motivation Management Accountants to Report Fraudulent Accounting Activity: Applying the Theory of Planned Behavior. Disertasion. Nova Southern University.
- [7] Kaptein, Muel. (2011) From Inaction to External Whistleblowing : The Influence of The Ethical Culture of Organizations On Observed Wrongdoing. *Journal of Business Ethics*. Vol 98, No. 3, 513-530
- [8] Kreshastuti. Destriana Kurnia dan Prastiwi, Andri (2014). “ Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Tesis*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- [9] Mesmer-Magnus, J. R., dan Viswesvaran, C., Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, Vol. 62, No. 3, pp. 277–297. 2005.
- [10] Miceli, M. P., Near, J. P., dan Dworkin, T. M. (2008). *Whistle-blowing in organizations*. New York: Routledge
- [11] Patel, C, 2003. *Some cross-cultural evidence on whistle-blowing as an internal control mechanism*. Journal of International Accounting Research. Vol. 2, pp. 69–96.
- [12] Tuanakotta, Theodorus M, 2010. *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- [13] Winardi, Rijadh Djatu., 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. 2013.