

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT PEGAWAI  
NEGERI SIPIL UNTUK MELAKUKAN TINDAKAN WHISTLE-BLOWING**

**(Studi pada PNS Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Propinsi Jawa Timur di  
Surabaya)**

Nungki Kusuma Astuti

Wuryan Andayani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Kiky.ak11@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji empat variabel independen dan satu variabel dependen, beberapa variabel independen yaitu, sikap terhadap *whistle-blowing*, komitmen profesi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan. Variabel dependen yakni minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*. Penelitian ini melibatkan 40 responden yang bekerja di Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Jawa Timur di Surabaya. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda.

Kata kunci: *whistle-blowing*, komitmen profesi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan.

## PENDAHULUAN

Semakin meningkatnya tindak kecurangan pada sektor publik di berbagai negara telah memotivasi pemerintah negara dan beberapa asosiasi usaha dari pihak swasta untuk melakukan berbagai upaya preventif karena semakin banyak tuntutan untuk menerapkan *good governance*, baik pada sektor publik maupun pada sektor swasta (Komite Nasional Kebijakan Governance 2008).

Salah satu cara efektif yang dapat diterapkan untuk mendeteksi praktik-praktik korupsi yang menentang implementasi *good governance* adalah dengan *whistle-blowing system*. *Whistle-blowing system* adalah sebuah aplikasi yang telah disediakan oleh pemerintah melalui Kementerian Keuangan bagi seseorang yang memiliki informasi mengenai praktik korupsi dan ingin melaporkan perbuatan yang terindikasi melanggar penerapan *good governance* yang terjadi di lingkungan Kementerian Keuangan Republik Indonesia ([www.wise.kemenkeu.go.id/](http://www.wise.kemenkeu.go.id/), 25 April 2015).

Peneliti mencoba mengangkat sebuah rumusan masalah yaitu apakah variabel sikap terhadap *whistle-blowing system*, *personal cost*, komitmen profesi, dan tingkat keseriusan kecurangan mempengaruhi minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia pada lingkup Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Propinsi Jawa Timur di Surabaya untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji empat determinan minat *whistle-blowing* Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia pada lingkup Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Propinsi Jawa Timur di Surabaya, yaitu sikap terhadap *whistle-blowing system*, *personal cost*, komitmen profesi, dan tingkat keseriusan kecurangan.

## LANDASAN TEORI

### *Prosocial Behavior Theory*

Staub (1978) yang dikutip oleh Dozier dan Miceli (1985) mengemukakan bahwa perilaku prososial adalah perilaku sosial positif yang dimaksudkan untuk memberikan manfaat bagi orang lain. Perilaku sosial ini juga dapat memiliki maksud untuk mendapatkan manfaat/keuntungan untuk dirinya juga.

*Prosocial behavior theory* memiliki beberapa variabel anteseden. Brief dan Motowidlo (1986) mengelompokkan variabel anteseden tersebut menjadi dua kelompok besar, yakni individual anteseden dan kontekstual anteseden. Individual anteseden merupakan aspek yang berasal dari individu pelaku tindakan prosocial seperti kemampuan individu menginternalisasi standar keadilan, tanggung jawab seorang individu terhadap lingkungan sosial, cara penalaran moral dan perasaan empati terhadap orang lain. Kontekstual anteseden merupakan aspek dari konteks organisasi dan lingkungan kerja seperti faktor norma, kohesivitas kelompok, panutan, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, tekanan, komitmen profesi, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi suasana hati, rasa kepuasan atau ketidakpuasan.

### *Theory of Planned Behavior*

*Theory of Planned Behavior* (TPB) merupakan teori psikologi yang dikemukakan oleh Ajzen (1991) yang berupaya menjelaskan korelasi antara sikap dengan perilaku. *Theory of Planned Behavior* ini muncul sebagai jawaban atas kegagalan determinan sikap (*attitude*) dalam memprediksi tindakan/perilaku aktual (*actual behavior*) secara langsung.

*Theory of Planned Behavior* membuktikan bahwa minat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan sekaligus dapat digunakan sebagai proxy yang menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual.

## **Tindakan *Whistle-Blowing***

Susmanschi (2012) mendefinisikan *whistle-blower* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang memberitahukan kepada publik atau kepada pejabat yang berwenang tentang dugaan adanya tindakan ketidakjujuran, kegiatan ilegal atau kesalahan yang terjadi di departemen pemerintahan, organisasi publik, organisasi swasta, ataupun pada suatu perusahaan. Somers dan Casal (1994) mengungkapkan bahwa *whistle-blowing* telah dipandang sebagai hasil dari proses yang mencakup tiga elemen: (1) komponen rasional yang didasarkan pada persepsi *cost and benefit* terhadap perilaku seorang individu yang melaporkan *wrongdoing*, (2) komponen prososial yang melibatkan persepsi tanggung jawab terhadap pihak lain, dan (3) komponen loyalitas yang merupakan cerminan tingkat komitmen organisasi seseorang.

## **Sikap**

Allport (dalam Sears, D, O., Freedman, J, L., dan Peplau, L, A., 1985:137) mendeskripsikan bahwa sikap adalah keadaan mental dan syaraf dari kesiapan, yang diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh dinamik atau berarah terhadap respon individu pada semua objek dan situasi yang berkaitan dengannya.

## **Sikap terhadap *Whistle-Blowing***

Ajzen (2002: 2) mengemukakan bahwa *behavioral beliefs* menghasilkan sikap positif atau negatif terhadap suatu objek, *normative 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.

Di Indonesia, kesadaran terhadap betapa pentingnya sistem pelaporan dan perlindungan terhadap individu *whistle-blowing* mulai meningkat secara signifikan. Beberapa asosiasi, seperti Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) terus mensosialisasikan praktik-praktik mengenai *good governance*, termasuk pada sektor swasta. Semendawai et al (2011: 10) menyatakan bahwa entitas-entitas yang besar dan memiliki manajemen yang baik pun sudah mulai menerapkan berbagai sistem pelaporan untuk menerima banyak laporan atau aduan dari pegawai atau seorang *whistle-blower*.

Berdasarkan penjelasan di atas dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, hipotesis yang diajukan ialah:

H1: Sikap terhadap *whistle-blowing* berpengaruh positif terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.

### **Komitmen Profesi**

Tranggono dan Andi (2008: 81) menyatakan bahwa, komitmen profesi 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. Dalam suatu asosiasi profesi ditekankan akan adanya tingkat komitmen yang setinggi-tingginya yang diwujudkan dengan kerja yang berkualitas dapat sekaligus digunakan sebagai jaminan keberhasilan atas tugas yang dihadapinya.

Individual dengan komitmen profesional yang tinggi ini dikarakteristikan sebagai: 1) Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan profesi; 2) Kesiediaan untuk berusaha sebesar-besarnya untuk profesi; dan 3) Adanya keinginan yang pasti untuk keikutsertaan dalam profesi (Mowday *et al.*, 1979 dalam Aji dan Sabeni, 2003).

Berdasarkan penelitian di atas dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, hipotesis ke dua yang diajukan adalah:

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

### ***Personal Cost***

*Personal cost of reporting* adalah suatu pandangan pegawai terhadap risiko atas pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing* (Schutlz *et al.*, 1993). Beberapa pembalasan dapat terjadi dalam bentuk tidak berwujud (*intangible*), misalnya adanya penilaian kinerja yang tidak seimbang atau kurang adil, hambatan pada kenaikan gaji dan kenaikan jabatan, pemutusan kontrak kerja, atau dipindahkan ke posisi yang tidak diinginkan (Curtis, 2006).

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, hipotesis ke tiga yang diajukan adalah:

H3: *Personal Cost* berpengaruh positif terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.

### **Tingkat Keseriusan Kecurangan**

Miceli dan Near (1985) berpendapat bahwa anggota suatu organisasi yang mengamati adanya dugaan kecurangan akan lebih mungkin untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* jika kecurangan tersebut cukup serius. Persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan bisa saja berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pembentuk persepsi tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besarnya nilai kecurangan, juga tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi.

Ukuran keseriusan kecurangan dapat bervariasi. Beberapa penelitian terdahulu menggunakan perspektif kuantitatif untuk mengukur keseriusan kecurangan seperti yang

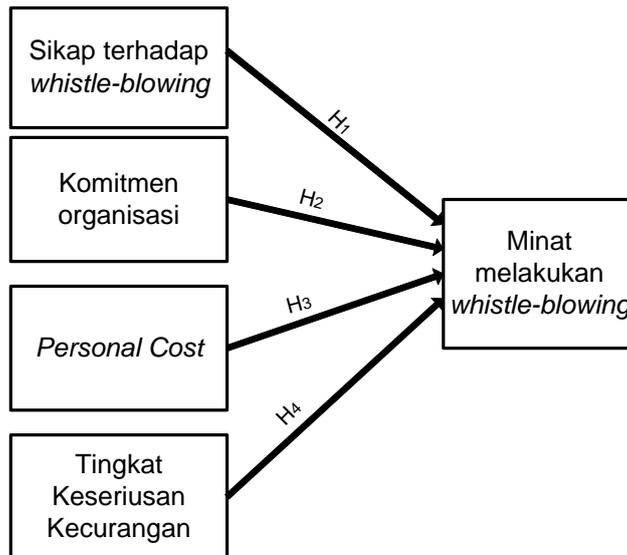
dilakukan oleh Schultz et al. (1993) dan Menk (2011) yang menerapkan konsep materialitas dalam konteks akuntansi sehingga keseriusan kecurangan diukur berdasarkan variasi besarnya nilai kecurangan/kerugian akibat praktik korupsi. Perspektif kuantitatif tersebut merupakan pendekatan yang paling mudah dilakukan karena indikatornya yang sudah jelas, terukur dan mudah diamati. Penelitian yang dilakukan oleh Curtis (2006) menggunakan pendekatan kualitatif seperti kemungkinan kecurangan dapat merugikan pihak lain, tingkat kepastian *wrongdoing* menimbulkan dampak negatif dan tingkat keterjadian kecurangan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Menk (2011) menghasilkan bukti bahwa faktor materialitas permasalahan berpengaruh positif terhadap posisi etis dan sifat kepribadian, dan melalui keduanya secara konsisten menciptakan perbedaan signifikan pada minat melaporkan permasalahan tersebut. Hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa tingkat keseriusan *wrongdoing* secara signifikan berpengaruh positif terhadap minat *whistle-blowing* juga ditemukan pada penelitian yang menggunakan responden auditor internal (Inspektorat Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan (Sabang, 2013) dan pegawai negeri tingkat bawah (Winardi, 2013). Sedangkan hasil berbeda ditunjukkan dari penelitian Kaplan dan Whitecotton (2001), bahwa persepsi penilaian keseriusan tidak berhubungan dengan minat auditor untuk melaporkan perilaku mencurigakan (*questionable behavior*) dari rekan kerjanya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis terakhir yang diajukan adalah:

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

Model penelitian ini secara umum dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1 Kerangka Kerja Penelitian

## METODE PENELITIAN

### POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

#### Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada berbagai unit kerja di Instansi Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Propinsi Jawa Timur di Surabaya. Jumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang. Jumlah sampel tersebut masih masuk dalam rentang sampel untuk penelitian korelasional yaitu > dari 30 atau < dari 500 (Sekaran dan Bougie, 2010).

#### Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan pemberian lembar kuesioner secara langsung. Responden penelitian ini berasal dari para Pegawai Negeri Sipil Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Propinsi Jawa Timur di Surabaya.

Kuesioner yang digunakan akan mengukur satu variabel dependen dan empat variabel independen sesuai model penelitian yang telah ditetapkan. Skala yang digunakan untuk pengukuran adalah skala likert yang dinyatakan dengan rentang angka 1 sampai dengan angka 5.

### **Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel sikap terhadap *whistle-blowing*, komitmen profesi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Minat untuk Melakukan Tindakan *Whistle-Blowing*

$\alpha$  = Konstanta

X<sub>1</sub> = Sikap terhadap *Whistle-Blowing*

X<sub>2</sub> = Komitmen Profesi

X<sub>3</sub> = *Personal Cost*

X<sub>4</sub> = Tingkat Keseriusan Kecurangan

$\varepsilon$  = Kesalahan/*Error*

### **Uji Hipotesis**

Hasil pengujian atas hipotesis akan dipergunakan sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan hubungan antara variabel independen dan dependen. Terdapat dua pengujian yang akan dilakukan pada tahapan ini yaitu:

## 1. Uji T

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdiri dari sikap terhadap *whistle-blowing*, komitmen profesi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan, secara parsial/individu berpengaruh terhadap variabel dependen (minat untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*).

## 2. Koefisien Determinasi

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel independen (sikap terhadap *whistle-blowing*, komitmen profesi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan) akan berpengaruh terhadap variabel independen (minat untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*). Apabila nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*-nya) lebih besar dari 0.5 atau mendekati 1 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependennya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

#### Uji Validitas Instrumen Pertanyaan

Item	MSA	Loading Faktor	Keterangan
Y (Minat untuk melakukan tindakan <i>Whistle-Blowing</i> )			
Y1	0.879	0.895	Valid
Y2	0.762	0.950	Valid
Y3	0.907	0.920	Valid
Y4	0.843	0.922	Valid
Y5	0.895	0.737	Valid

X1 (Sikap Terhadap <i>Whistle-Blowing</i> )			
X1.1	0.842	0.754	Valid
X1.2	0.719	0.850	Valid
X1.3	0.710	0.816	Valid
X1.4	0.776	0.878	Valid
X1.5	0.755	0.794	Valid
X2 (Komitmen Profesi)			
X2.1	0.833	0.867	Valid
X2.2	0.867	0.880	Valid
X2.3	0.887	0.770	Valid
X2.4	0.732	0.554	Valid
X2.5	0.836	0.759	Valid
X2.6	0.762	0.749	Valid
X2.7	0.909	0.749	Valid
X2.8	0.816	0.832	Valid
X2.9	0.851	0.704	Valid
X2.10	0.881	0.812	Valid
X2.11	0.851	0.740	Valid
X2.12	0.791	0.651	Valid
X2.13	0.865	0.755	Valid
X2.14	0.833	0.708	Valid
X2.15	0.892	0.748	Valid
X3 (Personal Cost)			
X3.1	0.801	0.791	Valid
X3.2	0.771	0.903	Valid
X3.3	0.784	0.875	Valid
X3.4	0.796	0.891	Valid
X3.5	0.855	0.821	Valid

X4 (Tingkat Keseriusan Kecurangan)			
X4.1	0.856	0.612	Valid
X4.2	0.805	0.755	Valid
X4.3	0.856	0.673	Valid
X4.4	0.744	0.916	Valid
X4.5	0.871	0.781	Valid
X4.6	0.794	0.724	Valid

Nilai MSA masing-masing item valid yang lebih besar dari 0.3 dan nilai loading faktornya yang lebih dari 0.5. Secara keseluruhan didapatkan 36 item sudah valid dan dapat yang digunakan.

## Hasil Uji Reliabilitas

### Uji Reliabilitas Variabel

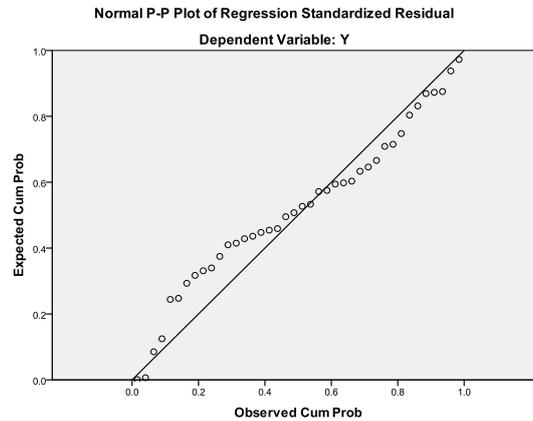
Variabel	Butir Valid	Koefisien Alpha	Keterangan
Y (Minat untuk melakukan tindakan <i>Whistle-Blowing</i> )	5	0.929	Reliabel
X1 (Sikap Terhadap <i>Whistle-Blowing</i> )	5	0.877	Reliabel
X2 (Komitmen Profesi)	15	0.940	Reliabel
X3 (Personal Cost)	5	0.906	Reliabel
X4 (Tingkat Keseriusan Kecurangan)	6	0.838	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel yang memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0.6 sehingga dapat dikatakan variabel dari instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### Hasil Uji Normalitas

#### Normal P-P plot.



Residual	Signifikansi
Model 1	0.480

Nilai signifikansi dari pengujian normalitas *Probability P-Plot* menunjukkan bahwa pola persebaran data observasi berada di sekitar garis diagonal. Pengujian one sample *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.480 lebih besar dari  $\alpha$  (0.05). Berdasarkan ketiga pengujian tersebut, diambil keputusan **terima  $H_0$**  yang artinya sebaran residual berdistribusi normal (asumsi terpenuhi).

### Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
X1 (Sikap Terhadap <i>Whistle-Blowing</i> )	0.226	4.433
X2 (Komitmen Profesi)	0.250	4.001
X3 (Personal Cost)	0.435	2.300
X4 (Tingkat Keseriusan Kecurangan)	0.346	2.892

Nilai VIF dari masing-masing variabel lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0.1, maka asumsi bisa terpenuhi yang artinya antar variabel bebas tidak terdapat korelasi yang kuat (tidak terdapat multikolinieritas).

### Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Glejser

#### Uji heterokedastisitas dengan glejser

Variabel	Signifikansi
X1 (Sikap Terhadap <i>Whistle-Blowing</i> )	0.363
X2 (Komitmen Profesi)	0.854
X3 (Personal Cost)	0.405
X4 (Tingkat Keseriusan Kecurangan)	0.704

Nilai signifikansi masing-masing variabel terhadap absolute residualnya lebih besar dari  $\alpha$  (0.05), yang artinya bahwa asumsi heterokedastisitas terpenuhi (ragam residual homogen).

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t <sub>hitung</sub>	Signifikan	Keterangan
Konstanta	0.468			
X1 (Sikap Terhadap <i>Whistle-Blowing</i> )	0.298	2.548	0.015	Signifikan
X2 (Komitmen Profesi)	0.091	2.220	0.033	Signifikan
X3 (Personal Cost)	0.319	3.194	0.003	Signifikan
X4 (Tingkat Keseriusan Kecurangan)	0.057	0.679	0.502	Tidak Signifikan
A	= 0.050			
R	= 0.923			

Koefisien determinasi (adj. R <sup>2</sup> )	= 0.836
F-hitung	= 50.685
F-tabel (F <sub>4,35,0.05</sub> )	= 2.641
Signifikansi F	= 0.000
t-tabel (t <sub>35,0.05</sub> )	= 2.030

$$Y = 0.468 + 0.298X_1 + 0.091X_2 + 0.319X_3 + 0.057X_4 + e$$

Persamaan model regresi linier tersebut adalah:

Koefisien regresi ( $\beta_0 = 0.468$ ) ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel Y (minat untuk melakukan tindakan *Whistle-Blowing*), maka skor total variabel Y sudah meningkat sebesar 0.468 (sudah ada peningkatan).

Koefisien regresi ( $\beta_1 = 0.298$ ) yang didapatkan bernilai positif (hubungan searah), jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel X1 (sikap terhadap *Whistle-Blowing*), maka variabel Y (minat untuk melakukan tindakan *Whistle-Blowing*) akan meningkat dan sebaliknya.

Koefisien regresi ( $\beta_2 = 0.091$ ) yang didapatkan bernilai positif (hubungan searah), jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel X2 (komitmen profesi), maka variabel Y (minat untuk melakukan tindakan *Whistle-Blowing*) akan meningkat dan sebaliknya.

Koefisien regresi ( $\beta_3 = 0.319$ ) yang didapatkan bernilai positif (hubungan searah), jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel X3 (*personal cost*), maka variabel Y (minat untuk melakukan tindakan *Whistle-Blowing*) akan meningkat dan sebaliknya.

Koefisien regresi ( $\beta_4 = 0.057$ ) yang didapatkan bernilai positif (hubungan searah), jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel X4 (tingkat keseriusan kecurangan), maka variabel Y (minat untuk melakukan tindakan *Whistle-Blowing*) akan menurun dan sebaliknya.

### Hasil Uji T

Variabel	t hitung	t tabel 5%	Sig. t	Keterangan
a. X1 → Y	2.548	2.030	0.015	Signifikan
b. X2 → Y	2.220	2.030	0.033	Signifikan
c. X3 → Y	3.194	2.030	0.003	Signifikan
d. X4 → Y	0.679	2.030	0.502	Tidak Signifikan

Variabel X1 (sikap terhadap Whistle-Blowing) memiliki statistik uji t sebesar 2.548 dengan signifikansi sebesar 0.015. Nilai statistik uji  $|t_{hitung}|$  tersebut lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $2.548 > 2.030$ ) dan nilai signifikan t lebih kecil dari  $\alpha$  (0.05). Pengujian ini menunjukkan bahwa **H<sub>1</sub> diterima** sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (sikap terhadap Whistle-Blowing) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel Y (minat untuk melakukan tindakan Whistle-Blowing).

Variabel X2 (komitmen profesi) memiliki statistik uji t sebesar 2.220 dengan signifikansi sebesar 0.033. Nilai statistik uji  $|t_{hitung}|$  tersebut lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $2.220 > 2.030$ ) dan nilai *signifikan* t lebih kecil dari  $\alpha$  (0.05). Pengujian ini menunjukkan bahwa **H<sub>2</sub> diterima** sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (komitmen profesi) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel Y (minat untuk melakukan tindakan *Whistle-Blowing*).

Variabel X3 (personal cost) memiliki statistik uji t sebesar 3.194 dengan signifikansi sebesar 0.003. Nilai statistik uji  $|t_{hitung}|$  tersebut lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $3.194 > 2.030$ ) dan

nilai *signifikan*  $t$  lebih kecil dari  $\alpha$  (0.05). Pengujian ini menunjukkan bahwa **H<sub>3</sub> diterima** sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X3 (personal cost) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel Y (minat untuk melakukan tindakan *Whistle-Blowing*).

Variabel X4 (tingkat keseriusan kecurangan) memiliki statistik uji  $t$  sebesar 0.679 dengan signifikansi sebesar 0.502. Nilai statistik uji  $|t_{hitung}|$  tersebut lebih kecil daripada  $t_{tabel}$  ( $0.679 < 2.030$ ) dan nilai signifikan  $t$  lebih besar dari  $\alpha$  (0.05). Pengujian ini menunjukkan bahwa **H<sub>4</sub> diterima** sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X4 (tingkat keseriusan kecurangan) tidak berpengaruh secara signifikan (tidak nyata) terhadap variabel Y (minat untuk melakukan tindakan *Whistle-Blowing*).

### **Hipotesis 1 (H1)**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa **H<sub>1</sub> diterima** sehingga dapat disimpulkan secara statistik bahwa variabel X1 (sikap terhadap *Whistle-Blowing*) memiliki arah hubungan positif terhadap variabel Y (minat untuk melakukan tindakan *Whistle-Blowing*).

### **Hipotesis 2 (H2)**

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa **H<sub>2</sub> diterima** sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (komitmen profesi) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel Y (minat untuk melakukan tindakan *Whistle-Blowing*).

### **Hipotesis 3 (H3)**

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa **H<sub>3</sub> diterima** sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X3 (personal cost) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel Y (minat untuk melakukan tindakan *Whistle-Blowing*). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut, maka hipotesis 2 diterima.

#### **Hipotesis 4 (H4)**

Hipotesis 4 menyatakan bahwa faktor tingkat keseriusan kecurangan (X4) berpengaruh negatif terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* (Y). Variabel X4 (tingkat keseriusan kecurangan) memiliki statistik uji t sebesar 0.679 dengan signifikansi sebesar 0.502. Nilai statistik uji  $|t_{hitung}|$  tersebut lebih kecil daripada  $t_{tabel}$  ( $0.679 < 2.030$ ) dan nilai signifikan t lebih besar dari  $\alpha$  (0.05). Pengujian ini menunjukkan bahwa **H<sub>4</sub> diterima** sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X4 (tingkat keseriusan kecurangan) tidak berpengaruh secara signifikan (tidak nyata) terhadap variabel Y (minat untuk melakukan tindakan *Whistle-Blowing*). Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka hipotesis 3 ditolak. Nilai signifikan t sebesar 0.502 jauh berada di atas nilai *standard error* yang digunakan. Oleh karena itu, sangat disarankan untuk peneliti selanjutnya agar menguji kembali faktor tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* dan mengetahui tingkat konsistensi faktor tersebut.

### **KESIMPULAN**

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Sikap terhadap *whistle-blowing* berpengaruh positif terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.
2. Komitmen Profesi berpengaruh positif terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.
3. Faktor *personal cost* berpengaruh positif terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.
4. Tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.

## **Keterbatasan Penelitian**

1. Peneliti tidak membahas lebih dalam mengenai *whistle-blowing*.
2. Banyak Pegawai Negeri Sipil yang sedang melakukan dinas di luar kantor, yang menyebabkan waktu pengisian kuesioner menjadi lama.
3. Beberapa pertanyaan yang tercantum dalam kuesioner mungkin terlalu sensitif bagi responden seperti nama, jabatan, dan beberapa poin pertanyaan lainnya.
4. Responden penelitian ini hanya berasal dari lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Jawa Timur saja, bisa saja model regresi yang disajikan dalam penelitian ini kurang sesuai untuk diimplementasikan pada Pegawai Negeri Sipil di luar lingkup Badan Pemeriksa Keuangan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aji, Gunawan dan Sabeni, Arifin. 2003. "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel Intervening. Simposium Nasional Akuntansi VI.
- 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*. September (Revised January, 2006)
- Brief, Arthur P. dan Motowidlo, Stephan J. 1986. *Prosocial Organizational Behaviours*. *Academy of Management Review*. Vol. 11 (4); 710-725.

- 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.
- Kementrian Keuangan Republik Indonesia. 2015. Definisi *whistle-blowing system*. (Online), ([www.wise.kemenkeu.go.id/](http://www.wise.kemenkeu.go.id/), diakses 25 April 2015)
- 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.
- Miceli, Marcia P. dan Near, Janet P.. 1985. *Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistle-Blowing Decisions*. *Personnel Psychology*. 1985 (38); 525-544.
- Sabang, Muh. Iskandar, 2013. Kecurangan, Status Pelaku Kecurangan, Interaksi Individu-Kelompok, dan Minat Menjadi *Whistle-blower* (Eksperimen pada Auditor Internal Pemerintah. Thesis. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- 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.
- Sears, D, O., Freedman, J, L., & Peplau, L, A. 1985. Psikologi Sosial. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, Uma dan Bougie, R. 2010. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Chichester: Wiley.
- Semendawai, Abdul Haris., et al. 2011. *Memahami Whistleblower*. Jakarta: Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK).

- Somers, Mark J. dan Casal, Jose C.. 1994. Organizational Commitment and Whistle-blowing: A test of The Reformer and The Organization Man Hypotheses. *Group & Organization Management*. Vol. 19 (3); 270-284.
- Susmanschi, Georgiana. 2012. *Internal Audit and Whistle-Blowing. Economics, Management, and Financial Markets*. Vol. 7 (4); 415–421.
- 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.