

ABSTRACT

THE DETERMINANTS OF EMPLOYEE INTEREST TO COMMIT WHISTLEBLOWING

By:

Alfian Setyo Poespito

135020301111059

Supervisor:

Nurlita Novianti, MSA., Ak.

This research aims at predicting and explaining the effects of attitude, subjective norm, perceived behavioral control, organizational commitment, personal cost, and the seriousness level of fraud on the interest of commit whistleblowing. The objects of the study are financial staffs of the faculty and university levels at the University of Brawijaya. The data are collected through survey toward 96 respondents and analyzed using partial least square technique by means of SmartPLS software. The result of the analysis shows that perceived behavioral control and the seriousness level of fraud influence the interest to whistleblowing. Meanwhile, attitude, subjective norm, organizational commitment, and personal cost do not affect such an interest. The implication of this research is relevant for state universities to consider perceived behavioral control and the seriousness level of fraud in applying and developing a whistleblowing system.

Keyword: perceived behavioral control, the seriousness level of fraud.

ABSTRAK

DETERMINAN MINAT PEGAWAI DALAM MELAKUKAN TINDAKAN WHISTLEBLOWING

Oleh:

Alfian Setyo Poespito

135020301111059

Dosen Pembimbing: Nurlita Novianti, MSA., Ak.

Penelitian ini bertujuan untuk memprediksi dan menjelaskan pengaruh sikap, norma subjektif, kontrol perilaku persepsian, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing* pada pegawai Bagian Keuangan Setiap Fakultas di Universitas Brawijaya. Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah metode survei. Responden penelitian ini adalah 96 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis *partial least square* dengan bantuan *software* SmartPLS. Hasil analisis model penelitian ini menunjukkan bahwa kontrol perilaku persepsian dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap minat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Sebaliknya sikap, norma subjektif, komitmen organisasi, *personal cost* tidak berpengaruh terhadap minat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Implikasi dari penelitian ini relevan bagi Perguruan Tinggi Negeri agar mempertimbangkan faktor kontrol perilaku

persepsian dan tingkat keseriusan kecurangan dalam menerapkan dan mengembangkan *whistleblowing system*.

Kata kunci: kontrol perilaku persepsian, tingkat keseriusan kecurangan

PENDAHULUAN

Beberapa tahun belakangan ini negara Indonesia banyak mengalami pemberitaan dan isu-isu tentang kasus kecurangan yang dilakukan dari berbagai sektor, yaitu sektor swasta maupun sektor pemerintahan yang mendapat banyak perhatian dari masyarakat. *fraud* adalah sebuah tindakan yang menyebabkan kesalahan pelaporan dalam laporan keuangan, atau suatu tindak kesengajaan untuk menggunakan sumber daya organisasi secara tidak wajar dan salah menyajikan fakta untuk memperoleh keuntungan pribadi. Albrecht *et.al* (2012) dalam Khairunnisa (2017) menyatakan bahwa *fraud* merupakan penipuan yang dilakukan dengan sengaja oleh seseorang atau kelompok, tanpa adanya unsur paksaan. Salah satu jenis tindak kecurangan yang terjadi di Indonesia adalah korupsi. Menurut Tuanakotta (2016:223) korupsi adalah penyalahgunaan jabatan di sektor pemerintahan untuk keuntungan pribadi.

Dalam hasil *survey* yang dilakukan *Corruption Perception Index* (CPI) pada tahun 2015 Indonesia menempati urutan 88 dari 168 negara dengan skor CPI adalah 36. Penilaian dilakukan dengan rentan angka 0-100, dimana negara dengan skor mendekati angka 0 merupakan negara dengan tingkat korupsi sangat tinggi dan semakin mendekati skor 100 menunjukkan bahwa negara tersebut semakin bersih dari korupsi. Indonesia mengalami kenaikan skor sebanyak 2 poin dan diikuti kenaikan peringkat 19 dari posisi sebelumnya yaitu peringkat 107. Bisa dikatakan Indonesia mengalami peningkatan dalam hal pemberantasan korupsi namun faktanya kasus korupsi terutama dalam sektor pemerintahan masih banyak terjadi di Indonesia.

Segala tindak kecurangan atau *fraud* bisa dicegah sedini mungkin dengan berbagai cara salah satunya adalah dengan *whistleblowing*. Menurut Albrecht (2012) dalam Khairunnisa (2017), program *whistleblowing* merupakan salah satu cara efektif untuk mencegah kecurangan karena dapat memberanikan karyawan melaporkan aktivitas mencurigakan yang diketahuinya. Individu yang melaporkan tindak kecurangan yang di lihat dan memiliki cukup bukti dalam hal ini disebut *whistleblower*. Sistem pelaporan pelanggaran atau yang biasa disebut dengan *whistle-blowing system* merupakan wadah bagi seorang *whistleblower* untuk mengadukan kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan pihak internal organisasi. Sistem ini bertujuan untuk mengungkap *fraud* yang dapat merugikan organisasi dan mencegah *fraud* yang lebih banyak lagi.

Universitas Brawijaya sebagai objek penelitian telah memiliki sistem *whistleblowing* yang bernama *E-complaint*. Sistem *E-complaint* yang berbasis web dan bisa di akses secara *online* melalui <https://e-complaint.ub.ac.id/>. Dalam web ini segala keluhan baik keluhan akademik maupun non akademik bisa langsung dilaporkan oleh semua kalangan dari mulai Mahasiswa, Dosen, Pegawai, Orang Tua Mahasiswa serta pihak lain yang berhubungan dengan layanan yang diberikan oleh Universitas Brawijaya. Keluhan yang disampaikan oleh pelapor akan disampaikan kepada unit kerja terkait, melalui pimpinan Universitas

Brawijaya. Seluruh keluhan akan dikelola oleh pihak PIDK (pusat informasi, dokumentasi dan keluhan).

Beberapa peneliti menghubungkan minat *whistleblowing* dengan *theory of planned behavior* (TPB) adalah teori dari psikologi yang dikemukakan oleh Ajzen (1991) dalam Aliyah (2015) yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku. Teori selanjutnya dalam penelitian ini adalah *prosocial behavior theory*. Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan *prosocial behavior theory* sebagai perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditunjukkan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut.

Dalam dunia pendidikan di Indonesia terdapat beberapa kasus korupsi, menurut data Indonesia *Corruption Watch* (2016) menemukan 37 kasus dugaan korupsi di perguruan tinggi yang sedang diproses oleh institusi penegak hukum maupun pengawas internal. Siti Juliantri (2016) menyatakan bahwa jumlah kerugian keuangan yang ditimbulkan oleh praktek korupsi yang terjadi di PTN tersebut sebesar Rp 218,804 miliar, pada sisi pelaku dari 37 kasus korupsi di perguruan tinggi yang berhasil terpantau sedikitnya ada 65 pelaku dari pegawai pemerintah maupun pegawai swasta.

TINJAUAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

***Whistleblowing* atau Tindak Pelaporan Kecurangan**

Whistleblowing adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia. Pengungkapan harus dilakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu ataupun didasari kehendak buruk atau fitnah. Menurut Albrecht (2012) dalam Khairunnisa (2017), program *whistleblowing* merupakan salah satu cara efektif untuk mencegah kecurangan karena dapat memberanikan karyawan melaporkan aktivitas mencurigakan yang diketahuinya.

***Whistleblower* atau Pelapor**

Susmanschi (2012) mendefinisikan *whistleblower* sebagai seseorang (pegawai dalam organisasi) yang memberitahukan kepada publik atau kepada pejabat yang berkuasa tentang dugaan ketidak jujur, kegiatan ilegal atau kesalahan yang terjadi di departemen pemerintahan, organisasi publik, organisasi swasta, atau pada suatu perusahaan. Setiap instansi pasti memiliki cara yang efektif untuk mencegah dan menghalangi kecurangan adalah dengan mengimplementasikan program serta pengendalian anti kecurangan, yang didasarkan pada nilai-nilai inti yang dianut instansi.

Perlindungan Hukum terhadap *Whistleblower* di Indonesia

Menyebutkan bahwa pengaturan secara implisit termasuk dalam UU No. 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban serta kemudian diikuti Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perlakuan terhadap Pelapor Tindak Pidana (*whistle-blower*) dan Saksi Pelaku yang Bekerja Sama (*justice collaborator*). Menurut SEMA No. 4 Tahun 2011 tersebut penerapan ketentuan tersebut hanya diterapkan pada tindak pidana tertentu yang bersifat serius seperti tindak pidana korupsi, narkoba, pencucian uang, perdagangan orang, maupun tindak pidana lainnya yang bersifat terorganisir. Poin-poin ketentuan penanganan dan perlindungan *whistle-blower* menurut SEMA No. 4 Tahun 2011.

Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behaviour (TPB) adalah teori psikologi yang dikemukakan oleh Ajzen (1991) yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku. TPB muncul sebagai jawaban atas kegagalan determinan sikap (*attitude*) dalam memprediksi tindakan atau perilaku aktual (*actual behavior*) secara langsung. TPB membuktikan bahwa minat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan sekaligus dapat sebagai *proxy* yang menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual.

Prosocial Behavior Theory

Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan *prosocial behavior theory* 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 bukanlah perilaku altruistik. Staub (1978) yang dikutip oleh Dozier dan Miceli (1985) menyatakan bahwa perilaku prososial adalah perilaku sosial positif yang dimaksudkan untuk memberikan manfaat pada orang lain.

Pengembangan Hipotesis Penelitian

Pengembangan hipotesis penelitian ini berdasarkan pada pengadopsian *Theory of Planned Behaviour* (TPB) adalah teori psikologi yang dikemukakan oleh Icek Ajzen (1991) sebagai kerangka utama untuk menguji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi minat melakukan *whistleblowing*. Faktor-faktor berdasarkan TPB yang akan diteliti adalah sikap, norma subjektif, kontrol perilaku persepsian. Peneliti mengembangkan hipotesis variabel komitmen organisasi didasarkan pada *Prosocial Behavior Theory* oleh Brief dan Motowidlo (1986). Sedangkan pengembangan hipotesis *personal cost* dan tingkat keseriusan kecurangan didasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu.

Pengaruh Sikap Terhadap *WhistleBlowing* (*Attitude Towards Whistle-Blowing*) pada Minat Melakukan Tindakan *Whistleblowing*

Sikap adalah keadaan dimana diri manusia yang berupa perasaan maupun respon untuk mendukung atau memihak maupun tidak mendukung pada suatu objek. Menurut *Planned Behaviour Theory*, sikap adalah salah satu variabel yang mempengaruhi minat perilaku seseorang. Ajzen (1991), Park dan Blenkinsopp (2008), serta Winardi (2013) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa sikap individu terhadap suatu perilaku atau tindakan dipengaruhi oleh persepsi atau keyakinannya terhadap konsekuensi atau dampak dari perilaku dan penilaian

subjektif terhadap pentingnya konsekuensi dari dampak tersebut (*subjective evaluation*) oleh individu.

Park dan Blenkinsopp (2008) dan Winardi (2013) menggunakan kerangka *theory of planned behavior* (TPB) dari Ajzen (1991) untuk menjelaskan faktor-faktor individual yang membentuk minat *whistleblowing*. Salah satu faktor individual tersebut adalah sikap terhadap *whistleblowing* yang menurut Bagustianto dan Nurkholis (2015) dan Khairunnisa (2017) memiliki pengaruh positif terhadap minat *whistleblowing*.

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

H1 : Sikap terhadap *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pengaruh Norma Subjektif terhadap Minat Pegawai Melakukan Tindakan Whistleblowing

Ajzen (1991) mendefinisikan norma subjektif sebagai tekanan yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Bobek dan Hatfield (2003) menyatakan bahwa norma subjektif mengacu pada keyakinan seseorang bahwa individu atau kelompok tertentu akan menyetujui atau menolak suatu perilaku yang dilakukan seseorang. Hasil penelitian oleh Park dan Blenkinsopp (2009) serta Richardson, Wang dan Hall (2012) menunjukkan adanya pengaruh antara norma subjektif dan minat *whistleblowing* dan penelitian Khairunnisa (2017) meneliti tentang faktor-faktor yang berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* pada SPI perguruan tinggi negeri di kota Malang. Hasil dari penelitiannya bahwa faktor norma subjektif berpengaruh positif terhadap intensi internal auditor Sistem Pengawasan Internal PTN di Kota Malang untuk melakukan *whistleblowing*.

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

H2 : Norma subjektif berpengaruh positif terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*

Pengaruh Kontrol Perilaku Persepsian terhadap Minat Pegawai Melakukan Tindakan Whistleblowing

Kontrol keperilakuan persepsian merupakan persepsi individu mengenai kontrol yang dimiliki individu tersebut sehubungan dengan tingkah laku tertentu. Kontrol perilaku persepsian juga merupakan keyakinan tentang faktor-faktor yang memfasilitasi dan menghalangi individu melakukan suatu tindakan (Bobek dan Hatfield, 2003).

Hasil penelitian sebelumnya oleh Winardi (2013) menemukan bahwa persepsi perilaku kontrol berpengaruh positif terhadap niat pada *whistleblowing* internal. Park dan Blenkinsopp (2009) juga menemukan bahwa kontrol perilaku persepsian berpengaruh positif terhadap niat pada *whistleblowing*. Rustiarini dan

Sunarsih (2015) meneliti bahwa kontrol perilaku persepsian berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

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

H3 : Kontrol Perilaku Persepsian berpengaruh positif terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Minat Pegawai Melakukan tindakan Whistleblowing

Komitmen organisasi berkaitan dengan hubungan keterikatan emosional antara anggota organisasi dengan organisasinya. Kuryanto (2011) menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk mewujudkan tujuan organisasi

Dalam penelitian Bagustianto dan Nurkholis (2014), Napitupulu dan Bernawati (2016) serta Khairunnisa (2017) menunjukkan hasil bahwa seseorang dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi cenderung mementingkan tujuan organisasinya, sehingga berpengaruh positif terhadap niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan di atas dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, hipotesis ke dua yang diajukan ialah:

H4 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pengaruh Personal Cost terhadap Minat Melakukan Tindakan Whistle-Blowing

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa *personal cost* adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan atau sanksi dari anggota organisasi yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan pelanggaran (Schultz *et al.*, 1993). penelitian Kaplan dan Whitecotton (2001) dan Winardi (2013). Penelitian oleh Astuti dan andayani (2015) bahwa variabel *personal cost* berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Namun berbeda dengan penelitian Aliyah (2015) bahwa variabel *personal cost* berpengaruh negatif terhadap minat melakukan tindakan *whistleblowing*.

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

H5 : *Personal Cost* berpengaruh positif terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Minat Melakukan Tindakan Whistleblowing.

Tingkat keseriusan kecurangan menurut Winardi (2013) menyatakan bahwa organisasi akan terkena dampak kerugian yang lebih besar dari pelanggaran yang lebih serius, dibandingkan dari pelanggaran yang kurang serius.

Para pegawai, sebagai bagian organisasi, akan merasa bahwa mereka memiliki tanggung jawab untuk melindungi tempat kerjanya dari kerugian dan bahaya. Dalam penelitian terdahulu oleh Bagustianto dan Kholis (2015) hasil penelitian tingkat keseriusan kecurangan menunjukkan hasil berpengaruh positif terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan di atas dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, hipotesis terakhir yang diajukan ialah:

H6 : Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel penelitian

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bagian Keuangan setiap Fakultas yang ada di Universitas Brawijaya, yang menjalankan fungsi untuk mengelola keuangan Dekanat, melakukan pencatatan untuk setiap transaksi yang berkaitan dengan Dekanat, melakukan pembukuan, serta membuat laporan keuangan yang berguna bagi pengambilan keputusan pihak Dekanat pada masing-masing fakultas, maupun pihak Rektorat Universitas Brawijaya Malang. Pemilihan serta penentuan populasi bukanlah tanpa alasan. Terdapat beberapa alasan penulis memilih seluruh karyawan pada Bagian Keuangan pada Dekanat setiap Fakultas yang ada di Universitas Brawijaya sebagai populasi dalam penelitian ini, antara lain:

1. Populasi berada pada kawasan yang memiliki tingkat aksesibilitas yang tinggi bagi penulis. Hal ini dikarenakan lokasi pembagian kuesioner yang merupakan tempat dimana peneliti berkuliah.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan metode survei. Peneliti mendatangi satu-persatu populasi, yakni masing-masing Bagian Keuangan setiap Fakultas di Universitas Brawijaya, lalu memberikan sepuluh lembar kuesioner untuk masing-masing Fakultas, khususnya pada Bagian Keuangan. Pembagian kuesioner kami serahkan sepenuhnya kepada pihak Bagian Keuangan masing-masing Fakultas. Peneliti memberikan tenggat waktu selama satu minggu (tujuh hari), apabila dalam satu minggu tersebut pihak Bagian Keuangan belum juga memberikan respon yang positif, dalam arti belum mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti, maka peneliti mengirim ulang kuesioner dan diberikan lagi tenggat waktu selama satu minggu (tujuh hari).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Analisis terhadap statistik deskriptif dilakukan terhadap 96 responden untuk diolah lebih lanjut. Pengukuran ini dapat menggambarkan pemusatan nilai-nilai observasi sampel penelitian sehingga mempermudah pengamatan. Melalui hasil perhitungan tersebut, dapat diperoleh gambaran mengenai sampel secara garis besar, sehingga dapat mendekati kebenaran populasi. Pengukuran

statistik sampel pada penelitian ini menggunakan program Microsoft Excel 2013 . Hasil pengukuran statistik tersebut ditunjukkan pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Statistik Dekriptif Variabel Penelitian

Variebel X & Y	N valid	Minimum	Maximum	Mean
Sikap	96	1	5	4
Norma Subjektif	96	1	5	4
Kontrol perilaku persepsian	96	1	5	4
Komitmen organisasi	96	2	5	4
<i>Personal cost</i>	96	1	5	2
Tingkat keseriusan kecurangan	96	1	5	4
Minat <i>whistleblowing</i>	96	2	5	4

Sumber: Data yang diolah

Data pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa responden (n) pada penelitian ini adalah 96 responden. Nilai minimum yang diberikan responden pada kuesioner penelitian ini adalah 1, sedangkan nilai maksimum yang diberikan responden pada kuesioner penelitian ini adalah 5. Pada variabel sikap, norma subjektif, kontrol perilaku persepsian, komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan dan minat *whistleblowing*, diketahui memiliki nilai *mean* adalah 4. Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju pada item pertanyaan. Sedangkan pada variabel *personal cost* diketahui memiliki nilai *mean* 2 artinya rata-rata responden tidak setuju pada item pertanyaan.

Evaluasi Outer Model (Model Pengukuran)

Tabel 4.9

Tabel Algoritma

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	(AVE)
Komitmen organisasi	0,971	0,981	0,944
Kontrol perilaku persepsian	0,841	0,893	0,675
Minat	0,872	0,921	0,796
Norma subjektif	0,800	0,875	0,700
Personal cost	0,888	0,930	0,816
Sikap	0,756	0,860	0,673
Tingkat keseriusan kecurangan	0,869	0,920	0,794

Sumber: Data Primer (diolah)

Validitas Konvergen, Pengujian validitas konvergen konstruk pada model penelitian ini didasarkan pada dua parameter, yaitu nilai AVE yang lebih dari 0,5 ($> 0,5$) dan nilai Faktor *Loading* yang lebih dari 0,7 ($> 0,7$). Berdasarkan hasil pengolahan data, hasilnya adalah nilai AVE seluruh konstruk bernilai $> 0,5$ dan nilai *outer loading* masing-masing indikator bernilai $> 0,7$. Kedua nilai tersebut dapat diketahui pada Tabel Algoritma (Tabel 4.8) dan Tabel *outer loading* (Tabel

4.9) yang diperoleh peneliti dari pengolahan data primer. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian mengindikasikan terpenuhinya validitas konvergen.

Pengujian Realibilitas, setelah melakukan pengujian terhadap validitas konstruk dan memperoleh data yang valid maka dilanjutkan dengan menguji realibilitas. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu nilai *Cronbach's Alpha* yang nilainya harus lebih dari 0,6 dan nilai *Composite Reability* yang harus lebih dari 0,7. Berdasarkan tabel Algoritma diatas (Tabel 4.8). Diketahui semua variabel memiliki *Cronbach's* lebih dari 0,6 dan *Composite Reability* lebih dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti dianggap *reliable*.

Validitas Diskriminan, Setelah menguji data validitas konvergen tahap selanjutnya adalah menguji validitas diskriminan. Penilaian validitas diskriminan berdasarkan pada nilai *Cross Loading* yang lebih dari 0,7 dalam satu variabel. Nilai tersebut dapat dilihat dari tabel *Cross Loading*.

Tabel 4.10

Tabel Outer Loading

	KO	PBC	INT	SN	PC	ATT	TKK
ATT1						0,775	
ATT2						0,889	
ATT3						0,792	
INT1			0,851				
INT2			0,916				
INT3			0,908				
KO1	0,972						
KO2	0,976						
KO3	0,968						
PBC1		0,798					
PBC2		0,797					
PBC3		0,824					
PBC4		0,866					
PC1					0,882		
PC2					0,928		
PC3					0,900		
SN1				0,819			
SN2				0,900			
SN3				0,787			
TKK1							0,814
TKK2							0,915
TKK3							0,939

Sumber: Data Primer (diolah)

Keterangan:

ATT: Sikap terhadap *whistleblowing*, SN: Norma Subjektif, PBC: Kontrol Perilaku Persepsian, KO: Komitmen Organisasi, PC: *Personal Cost*, TTK: Tingkat Keseriusan Kecurangan, INT: Minat Menjadi *Whistleblowing*

Tabel 4.11**Tabel Cross Loading**

	KO	PBC	INT	SN	PC	ATT	TKK
ATT1	0,021	0,169	0,254	0,365	-0,230	0,775	0,256
ATT2	0,153	0,268	0,291	0,378	-0,177	0,889	0,358
ATT3	0,428	0,457	0,317	0,239	-0,200	0,792	0,308
INT1	0,076	0,459	0,851	0,164	-0,271	0,317	0,473
INT2	0,273	0,551	0,916	0,131	-0,227	0,290	0,475
INT3	0,182	0,632	0,908	0,121	-0,334	0,337	0,521
KO1	0,972	0,251	0,169	-0,089	-0,093	0,227	0,352
KO2	0,976	0,273	0,224	-0,040	-0,146	0,243	0,375
KO3	0,968	0,280	0,184	-0,012	-0,140	0,295	0,352
PBC1	0,306	0,798	0,534	0,098	-0,155	0,377	0,374
PBC2	0,142	0,797	0,406	0,126	-0,181	0,157	0,385
PBC3	0,118	0,824	0,459	0,153	-0,417	0,367	0,515
PBC4	0,301	0,866	0,599	0,194	-0,347	0,310	0,458
PC1	-0,174	-0,255	-0,316	-0,032	0,882	-0,106	-0,384
PC2	-0,113	-0,291	-0,271	-0,092	0,928	-0,325	-0,459
PC3	-0,059	-0,380	-0,253	-0,107	0,900	-0,254	-0,492
SN1	-0,112	0,077	0,117	0,819	-0,108	0,251	0,000
SN2	0,011	0,222	0,167	0,900	-0,072	0,394	0,314
SN3	-0,041	0,096	0,068	0,787	0,001	0,338	0,061
TKK1	0,246	0,312	0,412	0,131	-0,422	0,318	0,814
TKK2	0,435	0,534	0,494	0,158	-0,391	0,371	0,915
TKK3	0,306	0,535	0,552	0,208	-0,491	0,325	0,939

Sumber: Data Primer (diolah)

Keterangan: ATT: Sikap terhadap *whistleblowing*, SN: Norma Subjektif, PBC: Kontrol Perilaku Persepsian, KO: Komitmen Organisasi, PC: *Personal Cost*, TTK: Tingkat Keseriusan Kecurangan, INT: Minat Menjadi *Whistleblowing*.

Evaluasi Inner Model (Model Struktural)**Tabel 4.12****Tabel R Square**

	R Square
Minat melakukan <i>whistleblowing</i>	0,461

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian data yang disajikan pada Tabel diatas, dapat diketahui bahwa R² untuk konstruk minat melakukan *whistleblowing* adalah sebesar 0,461. Artinya, konstruk minat melakukan *whistleblowing* dipengaruhi oleh konstruk sikap, norma subjektif, kontrol perilaku persepsian, komitmen

organisasi, *personal cost* dan tingkat keseriusan kecurangan sebesar 46,1% dan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diajukan pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengolahan data primer yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil pengolahan data berupa Tabel Tolak Efek (Tabel 4.13) berikut.

Tabel 4.13

Tabel Tolak Efek (*Bootstrapping*)

	Original Sample	Sample Mean	T Statistics
ATT -> Minat	0,096	0,088	0,896
SN -> Minat	-0,023	0,000	0,225
PBC-> Minat	0,442	0,439	4,719
KO-> Minat	-0,062	-0,050	0,761
PC -> Minat	0,000	0,003	0,002
TKK-> Minat	0,309	0,311	2,611

Sumber: Data Primer (diolah)

Keterangan: ATT: Sikap terhadap *whistleblowing*, SN: Norma Subjektif, PBC: Kontrol Perilaku Persepsian, KO: Komitmen Organisasi, PC: *Personal Cost*, TKK: Tingkat Keseriusan Kecurangan, INT: Minat Menjadi *Whistleblowing*.

1. Hipotesis 1

Hipotesis 1 menyatakan bahwa konstruk sikap terhadap *whistleblowing* (*attitude towards whistleblowing*) berpengaruh positif pada minat melakukan *whistleblowing*. Hipotesis tersebut merupakan hipotesis satu ekor (*one-tailed*) atau hipotesis satu arah. Berdasarkan pada Tabel 4.13, diketahui nilai statistik T (*T-statistic*) dari konstruk sikap terhadap minat melakukan *whistleblowing* adalah sebesar $0,896 < \text{dari } 1,64$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa **Hipotesis 1 tidak didukung**. Kesimpulan pengujian tersebut menunjukkan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* tidak berpengaruh pada minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan *Theory of Planned Behaviour* (TPB) yang dilakukan oleh Ajzen (1991) dan Park dan Blenkinsopp (2009). Namun konsisten dengan penelitian Aliyah (2015).

2. Hipotesis 2

Hipotesis 2 menyatakan bahwa norma subjektif berpengaruh positif pada minat melakukan *whistleblowing*, Hipotesis tersebut merupakan hipotesis satu ekor (*one-tailed*) atau hipotesis satu arah. Berdasarkan pada Tabel 4.13, diketahui nilai statistik T (*T-statistic*) dari konstruk norma subjektif terhadap minat melakukan *whistleblowing* adalah sebesar $0,225 < \text{dari } 1,64$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa **Hipotesis 2 tidak didukung**. Sehingga dapat dinyatakan bahwa norma subjektif tidak berpengaruh terhadap minat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil tersebut ini tidak konsisten dengan *Theory of Planned Behaviour* (TPB) yang dilakukan oleh Ajzen (1991) dan Park dan Blenkinsopp (2009), Richardson, Wang dan Hall

(2012), serta Khairunisa (2017). Namun konsisten dengan penelitian Rustiarini dan Sunarsih (2015).

3. Hipotesis 3

Hipotesis 3 menyatakan bahwa kontrol perilaku persepsian berpengaruh positif pada minat melakukan *whistleblowing*, Hipotesis tersebut merupakan hipotesis satu ekor (*one-tailed*) atau hipotesis satu arah. Berdasarkan pada Tabel 4.13, diketahui nilai statistik T (*T-statistic*) dari konstruk kontrol perilaku persepsian terhadap minat melakukan *whistleblowing* adalah sebesar $4,719 > \text{dari } 1,64$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa **Hipotesis 3 didukung**. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kontrol perilaku persepsian berpengaruh positif terhadap minat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil tersebut konsisten dengan *Theory of Planned Behaviour* (TPB) yang dilakukan oleh Ajzen (1991), Mathieson (1991), Gurung(2006), serta Rustiarini dan Sunarsih (2015).

4. Hipotesis 4

Hipotesis 4 menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada minat melakukan *whistleblowing*, Hipotesis tersebut merupakan hipotesis satu ekor (*one-tailed*) atau hipotesis satu arah. Berdasarkan pada Tabel 4.13, diketahui nilai statistik T (*T-statistic*) dari konstruk komitmen organisasi terhadap minat melakukan *whistleblowing* adalah sebesar $0,761 < \text{dari } 1,64$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa **Hipotesis 4 tidak didukung**. Sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap minat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil tersebut tidak konsisten dengan *Prosocial Behavior Theory* oleh Brief dan Motowidlo (1986), Bagustianto dan Nurkholis (2015), Napitupulu dan Bernawati (2016). Namun konsisten dengan penelitian Aliyah (2015).

5. Hipotesis 5

Hipotesis 5 menyatakan bahwa *personal cost* berpengaruh positif pada minat melakukan *whistleblowing*, Hipotesis tersebut merupakan hipotesis satu ekor (*one-tailed*) atau hipotesis satu arah. Berdasarkan pada Tabel 4.13, diketahui nilai statistik T (*T-statistic*) dari konstruk *personal cost* terhadap minat melakukan *whistleblowing* adalah sebesar $0,002 < \text{dari } 1,64$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa **Hipotesis 5 tidak didukung**. Sehingga dapat dinyatakan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap minat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil tersebut tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Mesmer Magnus Viswesvaran (2005), Kaplan dan Whitecotton (2001), dan Astuti dan Andayani (2015). Namun penelitian ini konsisten oleh penelitian Winardi (2013), Bagustianto dan Nurkholis (2015), serta Aliyah (2015).

6. Hipotesis 6

Hipotesis 6 menyatakan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif pada minat melakukan *whistleblowing*, Hipotesis tersebut merupakan hipotesis satu ekor (*one-tailed*) atau hipotesis satu arah. Berdasarkan pada Tabel 4.13, diketahui nilai statistik T (*T-statistic*) dari konstruk *personal cost* terhadap minat melakukan *whistleblowing* adalah sebesar $2,661 > \text{dari } 1,64$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa **Hipotesis 6 didukung**. Sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat keseriusan

kecurangan berpengaruh positif terhadap minat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Menk (2011), Sabang (2013), Winardi (2013), serta Bagustianto dan Nurkholis (2015).

KESIMPULAN

1. Sikap terhadap *whistleblowing* tidak berpengaruh terhadap minat melakukan tindakan *whistleblowing* pada Pegawai Bagian Keuangan setiap Fakultas di Universitas Brawijaya.
2. Norma subjektif tidak berpengaruh terhadap minat melakukan tindakan *whistleblowing* pada Pegawai Bagian Keuangan setiap Fakultas di Universitas Brawijaya.
3. Kontrol perilaku persepsian berpengaruh positif terhadap minat melakukan tindakan *whistleblowing* pada Pegawai Bagian Keuangan setiap Fakultas di Universitas Brawijaya. Semakin tinggi perlindungan terhadap *whistleblower* ditempat responden bekerja serta kemudahan untuk melaporkan tindakan kecurangan atau *fraud* menyebabkan semakin tinggi keinginan melakukan tindakan *whistleblowing*.
4. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap minat melakukan tindakan *whistleblowing* pada Pegawai Bagian Keuangan setiap Fakultas di Universitas Brawijaya.
5. *Personal cost* tidak berpengaruh terhadap minat melakukan tindakan *whistleblowing* pada Pegawai Bagian Keuangan setiap Fakultas di Universitas Brawijaya.
6. Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap minat melakukan tindakan *whistleblowing* pada Pegawai Bagian Keuangan setiap Fakultas di Universitas Brawijaya. Semakin serius sebuah kecurangan maka semakin tinggi pula minat karyawan Bagian Keuangan setiap Fakultas di Universitas Brawijaya yang mengetahui kecurangan tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain:

1. Hasil penyebaran kuesioner tidak semua fakultas diambil oleh peneliti salah satunya adalah Fakultas Ilmu Administrasi (FIA) peneliti terpaksa tidak mengambil kuesioner dikarenakan birokrasi di Fakultas tersebut yang rumit dan sangat menguras waktu serta menghambat peneliti untuk mengolah data yang telah di dapatkan peneliti sebelumnya.
2. Banyaknya kuesioner tidak kembali kepada peneliti yaitu sebanyak 60 buah dikarenakan penelitian ini sangat sensitif terhadap responden yang menjadikan kuesioner banyak yang tidak terisi atau hilang serta responden tidak membaca kuesioner terlebih dahulu sehingga peneliti kurang mendapatkan data yang sesuai dengan keadaan yang terjadi di lapangan.
3. *Pretest* yang dilakukan oleh peneliti dengan mengambil sampel mahasiswa S1 jurusan Akuntansi angkatan 2013 Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Brawijaya menurut peneliti kurang relevan untuk dijadikan sampel penelitian dikarenakan tidak menggambarkan kondisi nyata yang sebenarnya terjadi pada pegawai yang bekerja di Bagian Keuangan setiap Fakultas di Universitas Brawijaya

Saran

Berdasarkan hasil dan beberapa keterbatasan pada penelitian ini, peneliti menyarankan penelitian-penelitian berikutnya agar:

1. Tidak semua fakultas yang mengembalikan kuesioner kepada peneliti dikarenakan birokrasi yang sulit bagi peneliti serta prosedur yang rumit bagi peneliti untuk menyebar kuesioner serta mengembalikan kuesioner. Diharapkan setiap Fakultas mempermudah para peneliti untuk bisa mengambil data yang memang di perbolehkan oleh pihak fakultas agar banyak masukan yang akan bermanfaat bagi Fakultas untuk kedepannya.
2. Dalam penelitian ini bisa dilihat bahwa tidak sampai setengah dari keseluruhan Fakultas di Universitas Brawijaya yang mengetahui adanya sistem *whistleblowing* yaitu *E-complaint*. Hanya ada 6 Fakultas yang telah menggunakan sistem *whistleblowing* dari 15 Fakultas dan satu Rektorat di Universitas Brawijaya. Peneliti menyarankan agar sistem *whistleblowing* bisa digunakan dan berfungsi serta diketahui oleh semua para pegawai di seluruh Fakultas di Universitas Brawijaya.
3. *Pretest* penting dilakukan untuk melihat kondisi langsung yang sedang terjadi pada objek penelitian. Yang seharusnya dilakukan oleh peneliti selanjutnya harus benar-benar relevan dan sesuai dengan kondisi kenyataan pada saat mengambil data *pretest* di sampel atau objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. A. (2012). Internal whistle-blowing intentions: a study of demographic and individual factors. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 8 (11), 1632-1645.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-221.
- Albrecht *et. al.* (2012). *Fraud Examination*. South Western: Cengage Learning. E-book
- Aliyah, S. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai dalam melakukan tindakan whistle-blowing. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 12 (2), 173-189.
- Allen, Natalie J. dan Meyer, John. P.. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*. Vol 63; 1-18.
- Association of Certified Fraud Examiners. (2010). *Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse*. Austin: ACFE.
- Astuti & Andayani (2015). “ Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindak *Whistleblowing*”. *Skripsi*. Universitas Brawijaya.
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2014). “Faktor-faktor yang mempengaruhi minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk melakukan tindakan”. *Skripsi*. Universitas Brawijaya.

- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *The Academy of Management Review*, 11(4), 710-725.
- Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1985). Potential predictors of whistle-blowing: a prosocial behavior perspective. *Academy of Management Review*, 10(4), 823-836.
- Erika, (2017, Maret) Kronologi Kasus E-KTP. Dari: <https://seword.com/umum/terjadi-di-era-sby-kasus-korupsi-e-ktp/>. Diakses tanggal 27 April 2017
- Jogiyanto. (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis, Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman* (Edisi 1). Yogyakarta: BPFE.
- Kaplan, S. E. dan S. M. Whitecotton: 2001, 'An Examination of Auditors' Reporting Intentions When another Auditor is Offered Client Employment', *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 20(1), 45-63.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. 2010. Peraturan Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20 Tahun 2010 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Jakarta : Kemenpan dan RB.
- Khairunissa, R. (2017). "Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Intensi Whistleblowing". *Skripsi*. Universitas Brawijaya.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). 2006. Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia. Jakarta.
- 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, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: an examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62, 277-297.
- Mowday, Richard T., Steers, Richard M., dan Porter, Lyman W. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 14; 224-247.
- Napitupulu, G. B. & Bernawati, Y. (2016). Pengaruh faktor organisasional, faktor individual, dan faktor demografi terhadap intensi *whistleblowing*. *Symposium Nasional Akuntansi XIX*.
- Near, J.P., & M.P. Miceli. (1985). Organizational dissidence: the case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4 (1), 1 –16.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior – a survey of South Korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85 (4), 545-556.

- Richardson, B. K., Wang, Z., & Hall, C. A. (2012). Blowing the whistle against greek hazing: the theory of reasoned action as a framework for reporting intentions. *Communication Studies*, 63 (2), 172-193.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Rustiarini, N. W. & Sunarsih, N. M. (2015). Fraud dan Whistleblowing: Pengungkapan Kecurangan Akuntansi oleh Auditor Pemerintah. *Simposium Nasional Akuntansi XVIII*. Diakses dari <http://lib.ibs.ac.id/materi/SNA%20XVIII/makalah/014.pdf>
- Sabang, Muh. Iskandar, 2013. *Kecurangan, Status Pelaku Kecurangan, Interaksi Individu-Kelompok, dan Minat Menjadi Whistleblower (Eksperimen pada Auditor Internal Pemerintah)*. Tesis. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Saud, I. M. (2016). Pengaruh sikap dan persepsi kontrol perilaku terhadap niat whistleblowing internal-eksternal dengan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 17 (2), 209-219.
- Sarnoff, Irving. 1960. Psychoanalytic theory and social attitudes. *Public Opinion Quarterly*. Vol. 24; 251-249.
- 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.
- Semendawai, A.H. *et al.* (2011). *Memahami Whistleblower*. Jakarta: Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban. E-book
- 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.
- Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 04 Tahun 2011 tentang Perlakuan Bagi pelapor Tindak Pidana (Whistleblower) dan Saksi Pelaku yang Bekerjasama (Justice Collaborators) di Dalam Perkara Tindak Pidana Tertentu*.
- Susmanschi, Georgiana. 2012. Internal Audit and Whistle-Blowing. *Economics, Management, and Financial Markets*. Vol. 7 (4); 415–421.
- Tuanakotta, Theodorus. M. 2016. *Akuntansi Forensik & Audit Investigatif*. Salemba Empat. Edisi ke 2: Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban*.
- Wahyudi, (2016, Januari). *Corruption perception indeks*. Dari: <http://www.ti.or.id/index.php/publication/2016/01/27/corruption-perceptions-index-2015>. Diakses tanggal 25 April 2017
- 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