
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT PEGAWAI MELAKUKAN TINDAKAN WHISTLE-BLOWING DENGAN REWARD MODEL SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Siti Aliyah¹⁾
Ichwan Marisan²⁾

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UNISNU Jepara
Email: staliyah10@gmail.com¹⁾

Kata kunci: *Abstrak*

minat whistle-blowing, sikap terhadap whistle-blowing, komitmen organisasi, personal cost, tingkat keseriusan kecurangan, reward model

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor sikap terhadap whistle-blowing, komitmen organisasi, personal cost, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat whistle-blowing pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara dengan reward model sebagai variabel pemoderasi. Adapun data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer yang diperoleh melalui survei kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada 30 SKPD di Kabupaten Jepara sebanyak 1.718 orang dengan teknik pengambilan simple random sampling yang dihitung dengan rumus slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 95 orang. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan Moderating Regression Analysis (MRA). Adapun hasil dari penelitian ini secara parsial variabel personal cost dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai melakukan tindakan whistle blowing, sedangkan variabel sikap dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai melakukan tindakan whistle blowing. Adapun variabel reward model tidak mampu memoderasi pengaruh keempat variabel independen tersebut terhadap minat pegawai melakukan tindakan whistle blowing.

Keywords: *Abstract*

interest whistle-blowing, the attitude towards whistle-blowing, organizational commitment, personal cost, the level of seriousness of cheating, reward models

This study aims to examine the influence of attitude towards whistle-blowing, organizational commitment, personal cost, and the seriousness of fraud against the interests of whistle-blowing civil servants in Jepara regency government environment to reward the model as moderating variables. The data used in the research is the primary data collected through a questionnaire survey. The population of this research is all Civil Servants (PNS) working in 30 sectors in Jepara regency as many as 1,718 people with simple random sampling technique which is calculated by the formula slovin thus obtained sample of 95 people. The analysis technique used in this research is by using Moderating Regression Analysis (MRA). The results of this study in partial personal cost and the seriousness of cheating significant effect on employee interest of whistle blowing action, while variable attitude and commitment of the organization did not significantly affect the interest of employees act of whistle blowing. The varabel reward model is not able to moderate the influence of four independent variables on the interest of employees act of whistle blowing.

Pendahuluan

Tindakan korupsi selalu menimbulkan kerugian, untuk itu korupsi perlu diberantas. Bibit korupsi kecil jika dibiarkan dapat menjadi sebuah kebiasaan buruk yang berbuah korupsi besar. Untuk memberantas korupsi yang terjadi dalam suatu organisasi, korupsi tersebut harus dideteksi terlebih dahulu. Salah satu alat yang efektif digunakan untuk mendeteksi korupsi adalah dengan memberdayakan *Whistle-blower* (Diniastri, 2010).

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi minat whistle-blowing Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan pemerintahan Kabupaten Jepara, yaitu sikap terhadap *whistle-blowing*, komitmen organisasi, personal cost, dan tingkat keseriusan kecurangan dengan *reward model* sebagai variabel moderating.

Motivasi dilakukannya penelitian ini adalah pertama, adanya hasil penelitian yang berbeda-beda (kontradiktif), dimana hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*). Motivasi kedua adalah maraknya kasus korupsi di lingkungan pemerintah yang beberapa tahun terakhir terungkap sehingga peneliti tertarik ingin mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi fenomena tersebut. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah sikap (afeksi) terhadap *whistle-blowing* berpengaruh positif terhadap minat pegawai negeri sipil (PNS) untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.
2. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap minat pegawai negeri sipil (PNS) untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*?
3. Untuk menguji pengaruh *personal cost* terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*?
4. Untuk menguji apakah tingkat keseriusan kecurangan mempengaruhi minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*
5. Untuk menguji apakah adanya *reward model* dapat memperkuat pengaruh sikap (afeksi) pada *whistle-blowing* terhadap minat pegawai negeri sipil (PNS) untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.
6. Untuk menguji apakah adanya *reward model* dapat memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap minat pegawai negeri sipil (PNS) untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.
7. Untuk menguji apakah adanya *reward model* dapat memperkuat

pengaruh *personal cost* terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.

8. Untuk menguji apakah adanya *reward model* dapat memperkuat pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.

Tinjauan Pustaka

Prosocial Organizational Behavior Theory

Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan *prosocial organizational behavior* sebagai perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Perilaku *prosocial* bukanlah perilaku altruistik. Menurut Staub (1978) yang dikutip oleh Dozier dan Miceli (1985) bahwa perilaku *prosocial* adalah perilaku sosial positif yang dimaksudkan untuk memberikan manfaat pada orang lain. Namun tidak seperti altruisme, perilaku *prosocial* juga dapat memiliki maksud untuk mendapatkan manfaat/keuntungan untuk dirinya juga.

Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behaviour (TPB) adalah teori psikologi yang dikemukakan

oleh Icek Ajzen (1991) yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku. TPB muncul sebagai jawaban atas kegagalan determinan sikap (*attitude*) dalam memprediksi tindakan/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.

Faktor yang Mempengaruhi Minat *Whistle-blowing*

Bouville (2007) mendefinisikan *whistle-blowing* sebagai tindakan, dari seorang pegawai (atau mantan pegawai), untuk mengungkap apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi/manajemen puncak (*internal whistle-blowing*) atau kepada otoritas/pihak berwenang di luar organisasi maupun kepada publik (*external whistle-blowing*). Banyak penelitian yang telah dilakukan guna mencari faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan *whistle-blowing* dengan menggunakan minat *whistle-blowing* sebagai proxy-nya. Minat *whistle-blowing* berbeda dengan tindakan *whistle-blowing* aktual karena minat muncul sebelum tindakan *whistle-blowing* aktual, atau dengan kata lain diperlukan adanya minat *whistle-blowing*

untuk membuat tindakan *whistle-blowing* aktual terjadi (Winardi, 2013).

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sebagaimana telah disinggung dalam pendahuluan telah menguji faktor-faktor seperti sikap terhadap *whistle-blowing* (Park dan Blenkinsopp, 2009; Winardi, 2013), komitmen organisasi (Somers dan Casal, 1994; Mesmer-Magnus dan Viswesvaran, 2005; Ahmad, Smith dan Ismail, 2012), *personal cost* (Kaplan dan Whitecotton, 2001; Winardi, 2013) dan tingkat keseriusan kecurangan (Kaplan dan Whitecotton, 2001; Sabang, 2013; Winardi, 2013). Faktor-faktor tersebut telah diuji dengan menggunakan berbagai responden penelitian seperti Petugas Kepolisian di Korea Selatan (Park dan Blenkinsopp, 2009), Pegawai Negeri Tingkat Bawah di Indonesia (Winardi, 2013), Anggota dari *National Association of Accountants* (NAA) (Somers dan Casal, 1994), internal auditor di Malaysia (Ahmad, Smith dan Ismail, 2012), audit senior dari kantor akuntan publik internasional (Kaplan dan Whitecotton, 2001), dan auditor internal (Inspektorat) di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan (Sabang, 2013). Pada penelitian ini faktor-faktor tersebut akan coba digunakan dalam model penelitian di sektor publik dengan menggunakan responden PNS yang berasal dari lingkungan pemerintahan Kabupaten

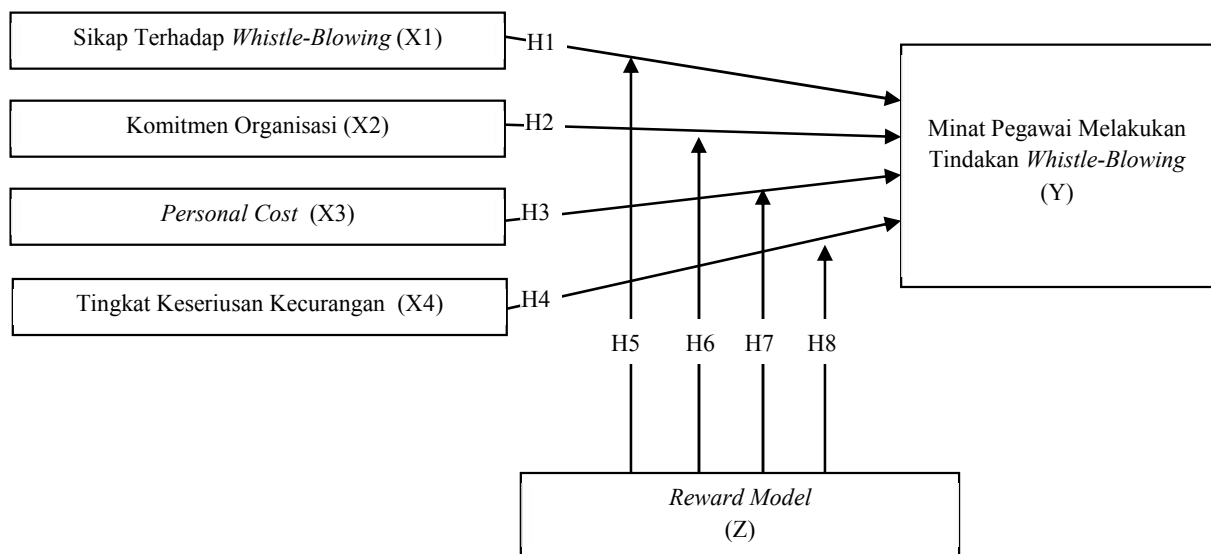
Jepra dengan *reward model* sebagai variabel pemoderasi.

Hipotesis Penelitian

- H₁: Sikap terhadap *whistle-blowing* berpengaruh positif terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.
- H₂: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.
- H₃: *Personal Cost* berpengaruh negatif terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.
- H₄: Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.
- H₅: *Reward model* memperkuat pengaruh sikap pada *whistle-blowing* terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.
- H₆: *Reward model* memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.
- H₇: *Reward model* memperkuat pengaruh *personal cost* terhadap minat pegawai negeri sipil untuk

melakukan tindakan *whistle-blowing*.
kecurangan terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.
H₈: *Reward model* memperkuat pengaruh tingkat keseriusan

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Metode Penelitian

Variabel Yang Diamati dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen, independen dan pemoderasi yang terangkum pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Indikator
a. Variabel Dependen (Y)		
Minat Pegawai untuk Melakukan Tindakan Whistle Blowing	Keinginan yang muncul atau kecenderungan yang menetap dalam subjek untuk merasa tertarik pada sebelum melakukan tindakan <i>whistle blowing</i> secara aktual (Winardi, 2013)	- Perasaan senang terhadap <i>whistle blowing</i> - Ketertarikan terhadap <i>whistle blowing</i> - Keinginan untuk terlibat sebagai <i>whistle blower</i>
b. Variabel Independen (X)		
- Sikap terhadap Whistle Blowing (X1)	Park dan Blenkinsopp (2009) mendefinisikan sikap sebagai penilaian seorang individu atas seberapa setuju atau	- Penilaian terhadap manfaat <i>whistle blowing</i>

	tidak setujunya individu tersebut terhadap suatu perilaku/tindakan tertentu.	
- Komitmen Organisasi (X2)	Mowday, Steers dan Porter (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu	- Berusaha dan bekerja keras membantu organisasi untuk mencapai tujuan - Bangga dan setia terhadap organisasi - Merasa memiliki organisasi yang menaunginya
- Personal Cost (X3)	<i>Personal cost of reporting</i> adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan wrongdoing (Schultz et al., 1993).	- penilaian seberapa besar resiko yang akan dihadapi pada suatu kasus
- Tingkat Keseriusan Kecurangan (X4)	Persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan yang diukur dengan konsep materialitas dalam konteks akuntansi sehingga keseriusan kecurangan diukur berdasarkan variasi besarnya nilai wrongdoing/kecurangan/kerugian akibat kecurangan. (Schultz et al, 1993) dan (Menk, 2011)	- Penilaian tingkat keseriusan perilaku korupsi yang dilakukan oleh pelaku pada suatu kasus - penilaian tingkat keseriusan perilaku korupsi yang dilakukan oleh pelaku pada suatu kasus jika tingkat materialitas diturunkan
c. Variabel Moderating (Z)		
Reward Model (Z)	<i>Reward model</i> adalah suatu mekanisme dimana sebuah organisasi akan menerapkan skema penghargaan bagi individu yang melakukan tindakan yang sejalan dengan tujuan perusahaan. (Caesar, 2012)	- Insentif - Kas yang diterima - Penghargaan - Hadiah

Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model pendekatan kuantitatif dengan *Moderating*

Regression Analysis (MRA). Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui survei

kuesioner yang disebarakan kepada responden secara langsung.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada 30 SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara yang berjumlah sebanyak 1.718 orang. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* yang dihitung dengan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{1.718}{1 + 1.718 (10\%)^2}$$
$$n = 94,5 \text{ dibulatkan } 95 \text{ orang}$$

Dimana:

n= jumlah sampel; N= jumlah populasi; e= eror (5persen)

Metode Analisis Data

a. Analisis statistik deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai statistik variable-variabel dalam penelitian, melalui nilai mean, minimum, maksimum dan standar deviasi.

b. Uji Asumsi klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah data yang

digunakan dalam penelitian ini dapat mencapai kondisi yang baik sehingga dapat diuji dengan menggunakan *Ordinary Least Square* (OLS). Uji asumsi klasik ini meliputi : normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi.

Menurut Ghozali (2005) ketepatan fungsi dalam analisis regresi dapat diukur dari *Goodness of fit*. Secara statistik dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan jika nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H0 diterima. Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana. Adapun persamaan untuk pengujian hipotesis pertama adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e.....(1)$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5Z + e.....(2)$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5Z + b_6X_1Z + b_7X_2Z + b_8X_3Z + b_9X_4Z + e..(3)$$

Dimana:

Y = Minat melakukan *Whistle-blowing*
a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6, b_7, b_8, b_9$	= Koefisien regresi
X_1	= Sikap terhadap <i>whistle blowing</i>
X_2	= Komitmen Organisasi
X_3	= <i>Personal Cost</i>
X_4	= Tingkat keseriusan kecurangan
Z	= <i>Reward model</i>
X_1Z	= Interaksi antara sikap terhadap <i>whistle blowing</i> dengan <i>Reward model</i>
X_2Z	= Interaksi antara komitmen organisasi dengan <i>Reward model</i>
X_3Z	= Interaksi antara <i>personal cost</i> dengan <i>Reward model</i>
X_4Z	= Interaksi antara tingkat keseriusan kecurangan dengan <i>Reward model</i>
e	= error

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Data

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif penelitian merupakan gambaran kondisi variabel sikap terhadap *whistle blowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan

kecurangan, tanggung jawab personal dan minat pegawai melakukan tindakan *whistle blowing*. Dari hasil kuesioner yang sudah terkumpul ditabulasikan kemudian diolah menggunakan program SPSS 20.0. Adapun kondisi variabel yang ditunjukkan oleh tabel statistik deskriptif adalah sebagai berikut:

Tabel 2

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	95	2	10	8,11	1,554
X2	95	9	15	12,76	1,327
X3	95	3	12	6,81	2,242
X4	95	5	15	11,77	1,783
Y	95	6	15	11,18	1,738
Z	95	2	9	5,37	2,094
Valid N (listwise)	95				

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 2 diatas menunjukkan terhadap *whistle blowing*, komitmen variabel-variabel penelitian yaitu: sikap organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan

kecurangan, tanggung jawab personal dan minat pegawai melakukan tindakan *whistle blowing* dengan *reward model* sebagai variabel moderating menunjukkan hasil pengukuran deskripsi statistik masing-masing variabel dari 95 data pengamatan. Pada tabel 4.1 tersebut terlihat bahwa : *nilai standar deviasi* dari variabel X1,X2,X3,X4,Y dan Z adalah (1,554), (1,327), (2,242), (1,783), (1,738) dan (2,094) menunjukkan angka yang lebih kecil bila dibandingkan dengan nilai rata-

rata (*mean*) pada variabel-variabel tersebut sebesar (8,11), (12,76), (6,81), (11,77), (8,32), (11,18) dan (5,37). Hal ini menunjukkan hasil yang baik karena standar deviasi yang merupakan penyimpangan dari data tersebut lebih kecil dari nilai rata-ratanya.

Uji Validitas

Uji validitas instrumen untuk keseluruhan variabel adalah valid karena signifikansi pearson correlation masing-masing indikator dan variabel = 0,000.

Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha hitung	Cronbach's alpha standart	Keterangan
X1	0,792	0,7	Reliabel
X2	0,799	0,7	Reliabel
X3	0,821	0,7	Reliabel
X4	0,769	0,7	Reliabel
Y	0,812	0,7	Reliabel
Z	0,930	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel menunjukkan bahwa *cronbach's alpha*

yang diperoleh masing-masing variabel lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, X3, X4, Y dan Z adalah Reliabel.

Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas data disajikan pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,20445800
	Absolute	,097
Most Extreme Differences	Positive	,050
	Negative	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z		,950
Asymp. Sig. (2-tailed)		,328

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4 pengujian menunjukkan tingkat signifikansi sebesar Normalitas dengan *Uji One Sample Kolmogorof Smirnov Test* tersebut, 0,328 diatas 0,05, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Adapun hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel 5 berikut:

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Sikap terhadap whistle blowing	,432	2,314
Komitmen organisasi	,939	1,065
Personal cost	,753	1,327
Tingkat keseriusan kecurangan	,376	2,663
Reward model	,929	1,076

Sumber: Data diolah, 2016

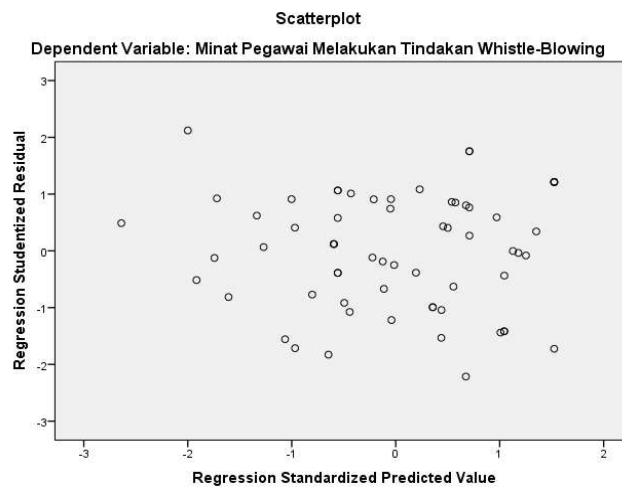
Berdasarkan tabel 5, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa *tolerance* masing-masing variabel menunjukkan lebih besar dari 0,1 dan

Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel menunjukkan lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan model regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada gambar 2 berikut:

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan gambar 2 di atas menunjukkan titik-titik pada grafik scatter plot tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka

nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

Uji Model

Koefisien Determinasi

Adapun hasil uji koefisien determinasi disajikan pada tabel 6 berikut:

Tabel 6
Koefisien Determinasi Model 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,485	,462	1,274

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 7
Koefisien Determinasi Model 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716a	,513	,486	1,246

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 8
Koefisien Determinasi Model 3

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726 ^a	,527	,483	1,249

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel 6 dapat dilihat besarnya nilai Adjusted R^2 adalah 0,462. Hal ini berarti pada model 1, variabel dependen yaitu minat pegawai melakukan tindakan *whistle-blowing* dapat dijelaskan sebesar 46,2persen oleh variabel independen yang meliputi sikap terhadap *whistle blowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, dan tanggung jawab personal. sedangkan sisanya sebesar 53,8persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan pada tabel 7 dapat dilihat besarnya nilai Adjusted R^2 adalah 0,486. Hal ini berarti pada model 1, variabel dependen yaitu minat pegawai melakukan tindakan *whistle-blowing* dapat dijelaskan sebesar 48,6 persen oleh variabel independen yang meliputi sikap terhadap *whistle blowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan

kecurangan, tanggung jawab personal, dan reward model. sedangkan sisanya sebesar 51,4persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan pada tabel 8 dapat dilihat besarnya nilai Adjusted R^2 adalah 0,483. Hal ini berarti pada model 1, variabel dependen dapat dijelaskan sebesar 48,3 persen oleh variabel independen yang meliputi sikap terhadap *whistle blowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, tanggung jawab personal, dan interaksi variabel independen dengan reward model. sedangkan sisanya sebesar 51,7 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini melibatkan kedua variabel bebas (sikap terhadap *whistle blowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan dan

tanggung jawab personal) terhadap ada tidaknya pengaruh secara bersama-variabel terikat (minat pegawai melakukan sama. Adapun hasil uji simultan disajikan tindakan *whistle-blowing*) dalam menguji pada tabel 9, tabel 10 dan tabel 11 berikut:

Tabel 9
Uji Simultan Model 1
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137,797	4	34,449	21,212	,000 ^b
	Residual	146,161	90	1,624		
	Total	283,958	94			

a. Dependent Variable: Minat Pegawai melakukan whistle blowing.

b. Predictors: (Constant), Tingkat keseriusan kecurangan, Komitmen organisasi, Personal cost, Sikap terhadap whistle blowing.

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 10
Uji Simultan Model 2
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145,744	5	29,149	18,770	,000 ^b
	Residual	138,214	89	1,553		
	Total	283,958	94			

a. Dependent Variable: Minat Pegawai melakukan whistle blowing

b. Predictors: (Constant), Reward model, Tingkat keseriusan kecurangan, Komitmen organisasi, Personal cost, Sikap terhadap whistle blowing

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 11
Uji Simultan Model 3
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149,700	8	18,713	11,986	,000 ^b
	Residual	134,258	86	1,561		
	Total	283,958	94			

a. Dependent Variable: Minat Pegawai melakukan whistle blowing

b. Predictors: (Constant), interaksi4, Komitmen organisasi, Personal cost, Sikap terhadap whistle blowing, Tingkat keseriusan kecurangan, interaksi3, interaksi2, interaksi1

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 9, 10 dan 11 terlihat bahwa hasil pengujian simultan terlihat bahwa tingkat signifikansi adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas (sikap terhadap *whistle blowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan dan reward model) berpengaruh terhadap

variabel terikat (minat pegawai melakukan tindakan *whistle-blowing*).

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji uji t digunakan untuk menguji secara sendiri-sendiri hubungan antara variabel bebas (Variabel X) dan variabel terikat (Variabel Y) (Sugiyono, 2013). Hasil uji t disajikan pada tabel 13 berikut:

Tabel 12
Uji t model 1

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,335	1,903		2,278	,025
Sikap terhadap whistle blowing	,238	,128	,213	1,852	,067
1 Komitmen organisasi	,083	,102	,063	,812	,419
Personal cost	-,158	,066	-,204	-2,413	,018
Tingkat keseriusan kecurangan	,419	,120	,430	3,488	,001

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 13
Uji t model 2

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,078	1,864		2,188	,031
Sikap terhadap whistle blowing	,222	,126	,198	1,764	,081
1 Komitmen organisasi	,080	,100	,061	,796	,428
Personal cost	-,194	,066	-,251	-2,941	,004
Tingkat keseriusan kecurangan	,411	,118	,422	3,493	,001
Reward model	,144	,064	,174	2,262	,026

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 14
Uji t model 3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,674	4,738		1,197	,234
Sikap terhadap whistle blowing	,689	,390	,616	1,767	,081
Komitmen organisasi	,126	,258	,096	,489	,626
Personal cost	-,289	,164	-,373	-1,764	,081
Tingkat keseriusan kecurangan	-,034	,345	-,035	-,100	,921
Reward model	-,217	,873	-,261	-,248	,805
interaksi1	-,084	,064	-,953	-1,326	,188
interaksi2	-,016	,049	-,246	-,322	,748
interaksi3	,023	,027	,292	,863	,390
interaksi4	,091	,067	1,364	1,356	,179

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 12, 13 dan 14 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,335 + 0,238X_1 + 0,083X_2 - 0,158X_3 + 0,419X_4 + e \dots\dots\dots(1)$$

$$Y = 4,078 + 0,222X_1 + 0,080X_2 - 0,194X_3 + 0,411X_4 + 0,144Z + e \dots\dots\dots(2)$$

$$Y = 5,674 + 0,689X_1 + 0,126X_2 - 0,289X_3 - 0,034X_4 - 0,217Z - 0,084X_1.Z - 0,016X_2.Z + 0,023X_3.Z + 0,091X_4.Z \dots\dots\dots(3)$$

Uji Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 12, hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung= 1,764 lebih kecil dari t tabel = 1,987 dengan tingkat signifikansi 0,081 lebih besar dari 0,05. Sehingga hipotesis 1 yang menyatakan bahwa sikap terhadap *whistle blowing* berpengaruh terhadap minat pegawai

melakukan tindakan *whistle blowing* ditolak.

Uji Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 12, hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung= 0,812 lebih kecil dari t tabel = 1,987 dengan tingkat signifikansi 0,419 lebih besar dari 0,05. Sehingga hipotesis 2 yang menyatakan

bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap minat pegawai melakukan tindakan *whistle blowing* ditolak.

Uji Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 12, hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 2,413$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,987$ dengan tingkat signifikansi 0,018 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis 3 yang menyatakan bahwa *personal cost* berpengaruh terhadap minat pegawai melakukan tindakan *whistle blowing* diterima.

Uji Hipotesis 4

Berdasarkan tabel 12, hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 3,488$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,987$ dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis 4 yang menyatakan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap minat pegawai melakukan tindakan *whistle blowing* diterima.

Uji Hipotesis 5

Berdasarkan tabel 14, koefisien untuk variabel interaksi1 ($X1.Z$) $b_6 \neq 0$ tetapi signifikansinya 0,188 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yang berbunyi *Reward model* memperkuat pengaruh sikap pada *whistle-blowing* terhadap minat pegawai negeri

sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* ditolak.

Uji Hipotesis 6

Berdasarkan tabel 14, koefisien untuk variabel interaksi2 ($X2.Z$) $b_7 \neq 0$ tetapi signifikansinya 0,748 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 yang berbunyi *Reward model* memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* ditolak.

Uji Hipotesis 7

Berdasarkan tabel 14, koefisien untuk variabel interaksi2 ($X3.Z$) $b_8 \neq 0$ tetapi signifikansinya 0,390 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 yang berbunyi *Reward model* memperkuat pengaruh *personal cost* terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* ditolak.

Uji Hipotesis 8

Berdasarkan tabel 14, koefisien untuk variabel interaksi2 ($X4.Z$) $b_9 \neq 0$ tetapi signifikansinya 0,179 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 yang berbunyi *Reward model* memperkuat pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat pegawai negeri

sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* ditolak.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis secara statistik menunjukkan bahwa sikap terhadap *whistle-blowing* tidak berpengaruh terhadap minat pegawai melakukan tindakan *whistle-blowing* atau dengan kata lain hipotesis 1 (H1) ditolak. Jika dilihat dari nilai koefisien regresinya, sikap terhadap *whistle-blowing* memiliki pengaruh positif terhadap minat pegawai melakukan tindakan *whistle-blowing* meskipun sangat kecil, yakni hanya 0,238. Hasil ini sesuai dengan Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991), jika seorang pegawai memiliki keyakinan bahwa tindakan *whistle-blowing* akan memberikan konsekuensi/dampak positif dan ia memandang bahwa konsekuensi/dampak positif tersebut penting/diperlukan, maka ia akan memiliki kecenderungan sikap yang positif pula untuk mendukung/memihak tindakan *whistle-blowing*. Kecenderungan sikap mendukung tindakan *whistle-blowing* secara logis akan meningkatkan minat untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*. Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya (Park dan Blenkinsopp, (2009); Winardi, 2013).

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh

positif terhadap minat pegawai melakukan tindakan *whistle-blowing*. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa H2 ditolak. Jika dilihat dari nilai koefisien regresinya, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap minat pegawai melakukan tindakan *whistle-blowing* meskipun sangat kecil, yakni hanya 0,083. Hasil ini sejalan dengan konsep prosocial organizational behavior dan konsep komitmen organisasi yaitu bahwa tindakan *whistle-blowing* merupakan perilaku sosial positif yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam bentuk melindungi organisasi dari bahaya kecurangan (fraud).

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap minat pegawai melakukan tindakan *whistle-blowing*. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa H3 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) serta Kaplan dan Whitecotton (2001) yang menyatakan bahwa *personal cost* memiliki hubungan negatif dan merupakan prediktor signifikan terhadap minat *whistle-blowing*.

Hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini yaitu tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap

minat pegawai melakukan tindakan whistle-blowing. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa H4 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Menk, 2011; Sabang, 2013; Winardi, 2013) yang menggunakan konsep materialitas sebagai pembeda tingkat keseriusan kecurangan.

Hipotesis kelima (H5) dalam penelitian ini yaitu *Reward model* memperkuat pengaruh sikap pada *whistle-blowing* terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa H5 ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa model penghargaan (*reward model*) tidak memperkuat pengaruh sikap PNS terhadap minat melakukan tindakan whistle blowing. Hal ini dimungkinkan karena meskipun disediakan penghargaan dan pegawai memiliki sikap terhadap whistle blowing namun jika masih ada faktor takut akan kehilangan jabatan karena kemungkinan akan munculnya intimidasi, sehingga memungkinkan seorang pegawai acuh terhadap tindakan whistle blowing.

Hipotesis Keenam (H6) dalam penelitian ini yaitu *Reward model* memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa H6 ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan disediakan reward bagi mereka yang melakukan tindakan whistle blowing ini tidak mendorong minat pegawai melakukan tindakan whistle blowing.

Hipotesis Ketujuh (H7) dalam penelitian ini yaitu *Reward model* memperkuat pengaruh *personal cost* terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa H7 ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun secara parsial *personal cost* berpengaruh terhadap minat pegawai melakukan tindakan whistle blowing, namun adanya model reward belum bisa meningkatkan minat pegawai melakukan tindakan whistle blowing, hal ini dikarenakan kaitannya dengan *personal cost*, pegawai merasa takut dengan ancaman yang menyebabkan pegawai mendapatkan tekanan dari berbagai pihak yang dilaporkan.

Hipotesis Kedelapan (H8) dalam penelitian ini yaitu *Reward model* memperkuat pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistle-*

blowing. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa H8 ditolak. Hasil ini mengindikasikan jika tingkat keseriusan kecurangan memang tinggi, tanpa ada reward pun pegawai masih memiliki minat untuk melakukan tindakan whistle blowing. Dan sebaliknya, sekalipun ada reward, pegawai tidak memiliki minat melakukan tindakan whistle blowing jika tingkat keseriusan kecurangan sangat kecil.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sikap terhadap *whistle blowing* tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan *whistle-blowing*.
2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan *whistle-blowing*.
3. *Personal cost* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan *whistle-blowing*.
4. Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan *whistle-blowing*.

5. *Reward model* tidak dapat memperkuat pengaruh sikap (afeksi) pada *whistle-blowing* terhadap minat pegawai negeri sipil (PNS) untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.
6. *Reward model* tidak dapat memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap minat pegawai negeri sipil (PNS) untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.
7. *Reward model* tidak dapat memperkuat pengaruh *personal cost* terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.
8. *Reward model* tidak dapat memperkuat pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.

Saran

Saran yang dapat diberikan penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi bagi peneliti lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang. Pengembangan penelitian dapat diarahkan pula pada eksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi minat *whistle-blowing* pegawai di Indonesia sehingga dapat menghasilkan model regresi

penelitian yang dapat memprediksi secara lebih akurat. Faktor-faktor lain yang mungkin menarik untuk diuji antara lain faktor iklim organisasi terhadap *whistle-blowing*, faktor kelengkapan bukti (*evidence of wrongdoing*), faktor-faktor demografi *whistle-blower*, faktor pertimbangan etis (*ethical judgement*), ataupun faktor dukungan rekan kerja/atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Syahrul Ahmad, Smith, Malcolm, dan Ismail, Zubaidah. 2012. Internal Whistle-Blowing Intentions: A Study of Demographic and Individual Factors. *Journal of Modern Accounting and Auditing*. Vol. 8 (11); 1632-1645.
- Ajzen, Icek. 1991. The Theory of Planned Behaviour. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*. Vol. 50, 179-211.
- Ajzen, Icek. 2002. Constructing a TpB Questionnaire: Conceptual and Methodological Considerations.(Online),(http://chuan.g.epage.au.edu.tw/ezfiles/168/1168/attach/20/pta_411_76_7688352_57138.pdf, diakses 26 Oktober 2014).
- Association of Certified Fraud Examiners. 2012. Report to The Nation 2012 on Occupational Fraud and Abuse. Austin USA.
- Bouville, Mathieu. 2007. Whistle-Blowing and Morality. *Journal of Business Ethics*. 2008 (81); 579-585.
- Brief, Arthur P. dan Motowidlo, Stephan J. 1986. Prosocial Organizational Behaviours. *Academy of Management Review*. Vol. 11 (4); 710-725.
- Curtis, Mary B.. 2006. Are Audit-related Ethical Decisions Dependent upon Mood?. *Journal of Business Ethics*. Vol.68; 191-209.
- Diniastri, Ellysa. 2010. Korupsi, Whistleblowing dan Etika Organisasi. Skripsi. Malang: Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Dozier, Janelle Brinker dan Miceli, Marcia P.. 1985. Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective. *Academy of Management Review*. Vol. 10 (4); 823-836.
- Gibson, James I., Ivancevich, John M., Donnelly-Jr., James H., dan Konopaske, Robert. 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw-Hill Companies Inc.
- Jones, Thomas M. 1991. Ethical Decision Making By Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model. *Academy of Management Review*. Vol. 16 (2); 366-395.
- 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.
- Kline, Paul. 1994. *An Easy Guide to Factor Analysis*. New York: Routledge.
- Kuryanto, Asib Dwi. 2011. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). Tesis. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Menk, Karl Bryan. 2011. *The Impact of Materiality, Personality Traits, and Ethical Position on Whistle-Blowing Intentions*. Disertasi. Virginia: Program Doctor of Philosophy in Business, Virginia Commonwealth University.
- Mesmer-Magnus, Jessica R. dan Viswesvaran, Chockalingam. 2005. Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of Business Ethics*. Vol. 52; 277-297.
- Miceli, Marcia P. dan Near, Janet P.. 1985. Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistle-Blowing Decisions. *Personnel Psychology*. 1985 (38); 525-544.
- Miceli, Marcia P., Near, Janet P., dan Schwenk, Charles R.. 1991. Who Blows The Whistle and Why?. *Industrial & Labor Relation Review*. Vol 45 (1); 113-130.
- Mowday, Richard T., Steers, Richard M., dan Porter, Lyman W. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 14; 224-247.
- Park, Heungsik dan Blenkinsopp, John. 2009. Whistleblowing as Planned Behaviour – A Survey of South Korean Police Officer. *Journal of Business Ethics*. Vol. 85; 545-556.
- 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.
- Secord, Paul F. dan Backman, Carl W. 1964. *Social Psychology*. New York: The McGraw-Hill Book Company.
- Sekaran, Uma dan Bougie, R. 2010. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Chichester: Wiley.
- 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.
- 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.
- Sweeney, P . 2008. Hotlines Helpful for Blowing The Whistle. Financial Executive. Vol. 24 (4); 28-31.
- Transparency International. 2012. Corruption Perceptions Index 2012. (Online), (<http://www.transparency.org/cpi2012/results>, diakses 23 November 2014)
- Transparency International. 2013. Corruption Perceptions Index 2013. (Online), (<http://www.transparency.org/cpi2013/results>, diakses 23 November 2014).
- 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.