
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT PEGAWAI DALAM MELAKUKAN TINDAKAN *WHISTLE-BLOWING*

Siti Aliyah

Fak. Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Nahdlatul Ulama (UNISNU) Jepara

Kata kunci: *minat whistle-blowing, sikap terhadap whistle-blowing, komitmen organisasi, personal cost, tingkat keseriusan kecurangan, tanggung jawab personal*

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor sikap terhadap whistle-blowing, komitmen organisasi, personal cost, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat whistle-blowing pegawai tetap di lingkungan UNISNU Jepara. Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan melalui survei kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai tetap di lingkungan UNISNU Jepara dengan teknik pengambilan sampel simple random sampling, sehingga diperoleh sampel sebanyak 64 orang. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan software spss. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan sikap terhadap whistle blowing, komitmen organisasi, personal cost, tingkat keseriusan kecurangan, dan tanggung jawab personal berpengaruh terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan whistle-blowing. Namun secara parsial, faktor sikap terhadap whistle blowing, komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, dan tanggung jawab personal tidak berpengaruh terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan whistle-blowing. Hanya faktor personal cost yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan whistle-blowing.

Keywords: *interest whistle-blowing, attitudes towards whistleblowing, organizational commitment, personal cost, the level of seriousness of the fraud, personal responsibility*

Abstract
This study aims to examine the influence of attitude towards whistle-blowing, organizational commitment, personal cost, and the seriousness of fraud against the interest of whistle-blowing employee remains in the environment UNISNU Jepara. The data used in the research is the primary data collected through a questionnaire survey. The study population was the whole Employees remain in the environment UNISNU Jepara with the sampling technique is simple random sampling, in order to obtain a sample of 64 people. The analysis technique used in this research is by using multiple regression analysis were processed with SPSS software. The results of this study showed that simultaneous attitude towards whistle blowing, organizational commitment, personal cost, the level of seriousness of cheating and personal responsibility affect the interest of employees in the act of whistle-blowing. However partial, factors attitude towards whistle blowing, organizational commitment, seriousness of cheating and personal responsibility does not affect the interest of employees in the act of whistle-blowing. Only the personal factor cost is a significant negative effect on the interests of employees in the act of whistle-blowing.

Pendahuluan

Semakin meningkatnya tindak kecurangan yang terungkap beberapa tahun belakangan ini baik di sektor privat maupun di sektor pemerintahan mendapat perhatian yang serius dari publik. Khususnya yang terjadi di sektor publik di Indonesia, tipologi fraud yang paling sensitif dan menjadi perhatian adalah Korupsi. Berdasarkan Indeks Persepsi Korupsi (IPK) tahun 2013 yang diterbitkan oleh Transparency International, Indonesia memperoleh nilai 32 atau berada pada peringkat 114 dari 177 negara yang disurvei. Hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa persepsi korupsi di Indonesia masih tinggi. Jika dibandingkan dengan tahun 2012 IPK Indonesia juga mendapat nilai yang sama yaitu 32, sehingga dapat ditafsirkan bahwa pemberantasan korupsi di Indonesia dinilai stagnan.

Menjadi *whistle-blower* bukanlah suatu perkara yang mudah. Seseorang yang berasal dari internal organisasi umumnya akan menghadapi dilematis dalam memutuskan apakah harus “meniup peluit” atau membiarkannya tetap tersembunyi. Sebagian orang memandang *whistle-blower* sebagai pengkhianat yang melanggar norma loyalitas organisasi, sebagian lainnya memandang *whistle-blower* sebagai pelindung heroik terhadap nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi (Rothschild dan Miethe, 1999).

Pandangan yang bertentangan tersebut kerap menjadikan calon *whistle-blower* berada dalam dilema kebimbangan menentukan sikap yang pada akhirnya dapat mendistorsi minat *whistle-blowing*.

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan minat *whistle-blowing* telah mengungkap beberapa determinan dari minat *whistle-blowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2008) dan Winardi (2013) menggunakan kerangka *theory of planned behavior* dari ajzen (1991) untuk menjelaskan faktor-faktor individual yang membentuk minat *whistle-blowing*. Salah satu faktor individual tersebut adalah sikap terhadap *whistle-blowing* (*attitude towards whistle-blowing*) yang menurut dua penelitian tersebut memiliki pengaruh positif terhadap minat *whistle-blowing*. Selain faktor individual, beberapa penelitian juga mengaitkan faktor situasional seperti tingkat keseriusan kecurangan (Kaplan dan Whitecotton, 2001; Sabang, 2013; Winardi, 2013) dan *personal cost* (Kaplan dan Whitecotton, 2001; Winardi, 2013) sebagai faktor yang turut mempengaruhi minat *whistle-blowing*.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi minat *whistle-blowing* Pegawai di lingkungan UNISNU Jepara, yaitu sikap terhadap *whistle-blowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan dan tanggungjawab personal.

Motivasi dilakukannya penelitian ini adalah pertama, adanya hasil penelitian yang berbeda-beda (kontradiktif), dimana hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*). Dengan demikian, penulis tertarik untuk menguji ulang dan memperkaya penelitian sebelumnya dengan menambahkan satu variabel yakni tanggung jawab personal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh sikap terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan *whistle-blowing*?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan *whistle-blowing*?
3. Bagaimana pengaruh *personal cost* terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan *whistle-blowing*?
4. Bagaimana pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan *whistle-blowing*?
5. Bagaimana pengaruh tanggung jawab personal terhadap minat pegawai dalam 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, pelaku *prosocial* juga dapat memiliki maksud untuk mendapatkan manfaat/keuntungan untuk dirinya juga.

Prosocial behavior menjadi teori yang mendukung terjadinya *whistle-blowing*. Brief dan Motowidlo (1986) menyebutkan *whistle-blowing* sebagai salah satu dari tiga belas bentuk *prosocial organizational behavior*. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Dozier dan Miceli (1985) yang menyatakan bahwa tindakan *whistle-blowing* dapat dipandang sebagai perilaku *prosocial* karena secara umum perilaku tersebut akan memberikan manfaat bagi orang lain (atau organisasi) disamping juga bermanfaat bagi *whistle-blower* itu sendiri.

Prosocial behavior theory memiliki beberapa variabel anteseden yang

dikelompokkan ke dalam dua kelompok besar. Pertama, individual anteseden, merupakan aspek yang berasal dari individu pelaku tindakan prososial seperti kemampuan individu menginternalisasi standar keadilan, tanggung jawab individu terhadap lingkungan sosial, cara penalaran moral dan perasaan empati terhadap orang lain. Kedua, kontekstual anteseden, merupakan aspek dari konteks organisasi dan lingkungan kerja seperti faktor norma, kohesivitas kelompok, panutan, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, tekanan, komitmen organisasi, dan hal-hal lain yang dapat memengaruhi suasana hati, rasa kepuasan atau ketidakpuasan (Brief dan Motowidlo, 1986).

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.

Menurut Ajzen (1991), minat diasumsikan untuk menangkap faktor motivasi yang mempengaruhi sebuah

perilaku, yang ditunjukkan oleh seberapa keras usaha yang direncanakan seorang individu untuk mencoba melakukan perilaku tersebut. Lebih lanjut TPB mempostulatkan bahwa secara konsep minat memiliki tiga determinan yang saling independen. Determinan pertama adalah sikap terhadap perilaku (*attitude towards behaviour*), yaitu tingkatan dimana seseorang mengevaluasi atau menilai apakah perilaku tersebut menguntungkan (baik untuk dilakukan) atau tidak. Prediktor kedua adalah faktor sosial yang disebut norma subjektif (*subjective norm*), yang mengacu pada persepsi tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Prediktor yang ketiga adalah persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), yang mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dihadapi untuk melakukan perilaku. Tingkatan relatif dari ketiga determinan tersebut dapat berbeda-beda dalam berbagai perilaku dan situasi sehingga dalam pengaplikasiannya mungkin ditemukan bahwa hanya sikap yang berpengaruh pada minat, pada kondisi lain sikap dan persepsi kontrol perilaku cukup untuk menjelaskan minat, atau bahkan ketiga-tiganya berpengaruh. Dalam penelitian ini faktor tersebut digunakan dalam pengujian, melainkan hanya sikap terhadap perilaku saja yang digunakan karena menurut peneliti faktor ini paling

menonjol perannya apabila dikaitkan dengan minat *whistle-blowing*.

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).

Penelitian Bagustianto dan Kholis (2015) yang menguji pengaruh faktor sikap terhadap *whistle-blowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat *whistle-blowing* pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI). Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa tiga dari empat determinan secara signifikan berpengaruh terhadap minat *whistle-blowing* PNS BPK-RI yaitu sikap terhadap

whistle-blowing, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan.

Hipotesis Penelitian

H1: Sikap terhadap whistle-blowing berpengaruh positif terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan whistle-blowing.

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

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

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

H5: Tanggung jawab personal berpengaruh positif terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*

Jenis Penelitian

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah adalah model pendekatan kuantitatif regresi berganda. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui survei kuesioner yang disebarkan kepada responden secara langsung.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di lingkungan UNISNU Jepara yang terdiri dari dosen

sebanyak 107 orang dan karyawan yang berjumlah 69 orang, sehingga total populasi adalah sebanyak 176 orang.

Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling* yang ditentukan dengan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana,

n = Jumlah sampel

e = tingkat kesalahan

N = Jumlah Populasi

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui survei dengan menyebarkan kuesioner yang kepada responden sebanyak sampel yang telah ditentukan yakni 64 responden.

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, 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 H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan jika nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima. Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana. Adapun persamaan untuk pengujian hipotesis adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana:

Y = Minat melakukan *Whistle-blowing*

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = Koefisien regresi

X_1 = Sikap terhadap *whistle blowing*

X_2 = Komitmen Organisasi

X_3 = *Personal Cost*

X_4 = Tingkat keseriusan kecurangan

X_5 = Tanggung jawab personal

e = error

Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Tabel 1
Statistik Deskriptif

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
Sikap Terhadap Whistle-Blowing	64	4,00	10,00	8,6563	1,39408
Komitmen Organisasi	64	9,00	15,00	13,5312	1,46892
Personal Cost	64	3,00	11,00	5,7031	2,16524
Tingkat Keseriusan Kecurangan	64	9,00	15,00	12,8281	1,69551
Tanggungjawab personal	64	5,00	10,00	8,5625	1,16667
Minat Pegawai Melakukan Tindakan Whistle-Blowing	64	6,00	15,00	10,5313	2,40349
Valid N (listwise)	64				

Sumber: Data diolah, 2015

Tabel 1 diatas menunjukkan variabel-variabel penelitian yaitu: sikap terhadap *whistle blowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, tanggung jawab personal dan minat pegawai melakukan tindakan *whistle blowing* menunjukkan hasil pengukuran deskripsi statistik masing-masing variabel dari 64 data pengamatan. Pada tabel 2 tersebut terlihat bahwa : *nilai standar deviasi* dari variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 dan Y adalah (1,39408), (1,46892), (2,16524), (1,69551), (1,16667), dan (2,40349)

menunjukkan angka yang lebih kecil bila dibandingkan dengan nilai rata-rata (*mean*) pada variabel-variabel tersebut sebesar (8,6563), (13,5312), (5,7031), (12,8281), (8,5625), dan (10,5313). Hal ini menunjukkan hasil yang baik karena standar deviasi yang merupakan penyimpangan dari data tersebut lebih kecil dari nilai rata-ratanya.

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel X1

Adapun hasil uji validitas variabel X1 dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Uji Validitas Variabel X1

		X1.1	X1.2	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	0,665**	0,897**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	64	64	64
X1.2	Pearson Correlation	0,665**	1	0,927**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	64	64	64
X1	Pearson Correlation	0,897**	0,927**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	64	64	64

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk variabel X1 (sikap terhadap *whistle blowing*) menunjukkan hasil yang

signifikan. Jadi dapat disimpulkan masing-masing indikator pertanyaan dari variabel X1 adalah valid.

2. Uji Validitas Variabel X2

Adapun hasil uji validitas variabel X2 dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3
Uji Validitas Variabel X2

		X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.3	Pearson Correlation	1	0,644**	0,452**	0,804**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
	N	64	64	64	64
X2.4	Pearson Correlation	0,644**	1	0,636**	0,893**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000
	N	64	64	64	64
X2.5	Pearson Correlation	0,452**	0,636**	1	0,843**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000
	N	64	64	64	64
X2	Pearson Correlation	0,804**	0,893**	0,843**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	64	64	64	64

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk variabel X2 (komitmen organisasi) menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan masing-masing indikator pertanyaan dari variabel X2 adalah valid.

3. Uji Validitas Variabel X3

Adapun hasil uji validitas variabel X3 dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Uji Validitas Variabel X3

	X3.6	X3.7	X3.8	X3	
X3.6	Pearson Correlation	1	0,758**	0,510**	0,888**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
	N	64	64	64	64
X3.7	Pearson Correlation	0,758**	1	0,535**	0,900**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000
	N	64	64	64	64
X3.8	Pearson Correlation	0,510**	0,535**	1	0,782**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000
	N	64	64	64	64
X3	Pearson Correlation	0,888**	0,900**	0,782**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	64	64	64	64

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk variabel X3 (*personal cost*) menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan masing-masing indikator pertanyaan dari variabel X3 adalah valid.

4. Uji Validitas Variabel X4

Adapun hasil uji validitas variabel X4 dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5
Uji Validitas Variabel X4

	X4.9	X4.10	X4.11	X4	
X4.9	Pearson Correlation	1	0,397**	0,516**	0,769**
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,000	0,000
	N	64	64	64	64
X4.10	Pearson Correlation	0,397**	1	0,662**	0,820**
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,000	0,000
	N	64	64	64	64
X4.11	Pearson Correlation	0,516**	0,662**	1	0,891**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000
	N	64	64	64	64

X4	Pearson Correlation	0,769**	0,820**	0,891**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	64	64	64	64

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk variabel X4 (tingkat keseriusan kecurangan) menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan masing-masing indikator pertanyaan dari variabel X4 adalah valid.

5. Uji Validitas Variabel X5

Adapun hasil uji validitas variabel X5 dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6
Uji Validitas Variabel X5

	X5.12	X5.13	X5	
X5.12	Pearson Correlation	1	0,624**	0,875**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	64	64	64
X5.13	Pearson Correlation	0,624**	1	0,924**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	64	64	64
X5	Pearson Correlation	0,875**	0,924**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	64	64	64

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk variabel X5 (tanggung jawab personal) menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan masing-masing indikator pertanyaan dari variabel X5 adalah valid.

6. Uji Validitas Variabel Y

Adapun hasil uji validitas variabel Y dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7
Uji Validitas Variabel Y

	Y.14	Y.15	Y.16	Y
Y.14	Pearson Correlation	1	0,670**	0,457**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	64	64	64
Y.15	Pearson Correlation	0,670**	1	0,643**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	64	64	64
Y.16	Pearson Correlation	0,457**	0,643**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000
	N	64	64	64
Y	Pearson Correlation	0,828**	0,904**	0,825**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000
	N	64	64	64

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk variabel Y (minat pegawai melakukan tindakan *whistle blowing*) menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan masing-masing indikator pertanyaan dari variabel Y adalah valid.

Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8
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
X5	0,755	0,7	Reliabel
Y	0,812	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel 8 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, X5 dan Y adalah Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Adapun hasil uji normalitas data disajikan pada tabel 9 berikut:

Tabel 9
Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	
N	64	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,01666769
	Absolute	0,088
Most Extreme Differences	Positive	0,063
	Negative	-0,088
Kolmogorov-Smirnov Z	0,707	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,700	

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel 9 pengujian Normalitas dengan *Uji One Sample Kolmogorof Smirnov Test* tersebut, menunjukkan tingkat signifikansi diatas 0,05, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Adapun hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel 10 berikut:

Tabel 10
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Sikap Terhadap Whistle-Blowing	0,645	1,551
Komitmen Organisasi	0,684	1,461
Personal Cost	0,523	1,912
Tingkat Keseriusan Kecurangan	0,340	2,939
Tanggungjawab personal	0,435	2,300

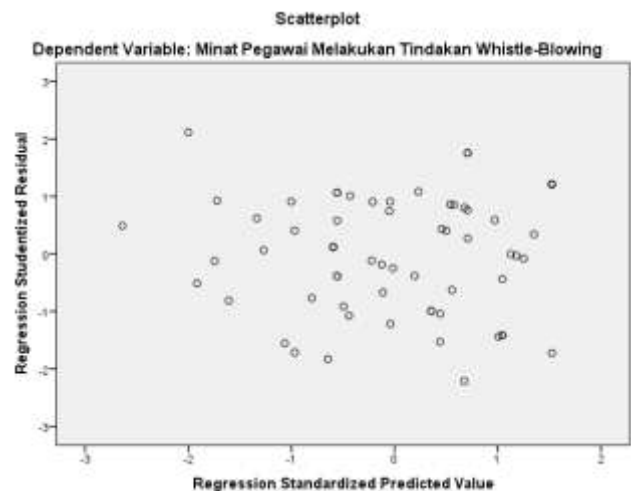
Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel 11, 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 1 berikut:

Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan gambar 1 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 11 berikut:

Tabel 11
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,544 ^a	0,296	0,235	2,10180

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan pada tabel 11 dapat dilihat besarnya nilai Adjusted R^2 adalah 0,235. Hal ini berarti variabel dependen yaitu minat pegawai melakukan tindakan *whistle-blowing* dapat dijelaskan sebesar 23,5% oleh variabel independen yang

meliputi sikap terhadap *whistle blowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan dan tanggung jawab personal, sedangkan sisanya sebesar 76,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Simultan (Uji F)

Adapun hasil uji simultan disajikan pada tabel 12 berikut:

Tabel 12
Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	107,720	5	21,544	4,877	0,001 ^b
1 Residual	256,218	58	4,418		
Total	363,938	63			

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel 12 terlihat bahwa hasil pengujian simultan terlihat bahwa tingkat signifikansi adalah sebesar 0,001 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 tanggung jawab personal) berpengaruh terhadap variabel terikat (minat pegawai melakukan tindakan *whistle-blowing*).

Uji Hipotesis (Uji t)

Adapun hasil uji t disajikan pada tabel 13 berikut:

Tabel 13
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5,318	3,640		1,461	0,149
Sikap Terhadap Whistle-Blowing	0,081	0,237	0,047	0,344	0,732
Komitmen Organisasi	0,225	0,218	0,138	1,033	0,306
1 Personal Cost	-0,356	0,169	-0,320	-2,104	0,040
Tingkat Keseriusan Kecurangan	0,273	0,268	0,192	1,018	0,313
Tanggungjawab personal	0,001	0,344	0,000	0,002	0,998

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel 13 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,318 + 0,081X_1 + 0,225X_2 - 0,356X_3 + 0,273X_4 - 0,001X_5 + e$$

Uji Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 13, hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung= 0,344 lebih kecil dari t tabel = 1,67155 dengan tingkat signifikansi 0,732 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 13, hasil uji *t* menunjukkan bahwa *t* hitung= 1,033 lebih kecil dari *t* tabel = 1,67155 dengan tingkat signifikansi 0,306 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 13, hasil uji *t* menunjukkan bahwa *t* hitung= 2,104 lebih besar dari *t* tabel = 1,67155 dengan tingkat signifikansi 0,040 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 13, hasil uji *t* menunjukkan bahwa *t* hitung= 1,018 lebih kecil dari *t* tabel = 1,67155 dengan tingkat signifikansi 0,313 lebih besar dari 0,05. Sehingga hipotesis 4 yang menyatakan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap minat pegawai melakukan tindakan *whistle blowing* ditolak.

Uji Hipotesis 5

Berdasarkan tabel 13, hasil uji *t* menunjukkan bahwa *t* hitung= 0,002 lebih kecil dari *t* tabel = 1,67155 dengan tingkat

signifikansi 0,998 lebih besar dari 0,05. Sehingga hipotesis 5 yang menyatakan bahwa tanggung jawab personal berpengaruh terhadap minat pegawai 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 0,334. 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. Hasil ini kurang 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*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa H4 ditolak dan hasil ini tidak 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 tanggung jawab personal berpengaruh positif terhadap minat pegawai melakukan tindakan *whistle-blowing*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa H5 ditolak dan hasil ini menunjukkan bahwa adanya tanggung jawab personal tidak cukup mempengaruhi minat pegawai dalam melakukan tindakan *whistle-blowing*.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, 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 tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan *whistle-blowing*.

5. Tanggung jawab personal tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan *whistle-blowing*.

Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini tidak spesifik mendefinisikan minat *whistle-blowing* pada saluran dan bentuk *whistle-blowing* tertentu, sehingga generalisasi model regresi penelitian ini terbatas pada definisi *whistle-blowing* secara umum. Kedua, responden dalam penelitian ini hanyalah pegawai yang bekerja di UNISNU sehingga hasil penelitian belum tentu sesuai untuk digeneralisasi/digunakan pada instansi yang lainnya. Keterbatasan yang kedua adalah berkaitan dengan tema penelitian yang sensitif (berkaitan dengan *whistle-blowing*) dan pengukuran variabel.

Keterbatasan-keterbatasan 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 no. 11; 1632-1645.
- Ajzen, Icek, 1991, "The Theory of Planned Behaviour", *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, Vol. 50, hlm. 179-211.
- Ajzen, Icek, 2002, Constructing a TpB Questionnaire: Conceptual and Methodological Considerations.(Online),(http://chuan.g.eage.au.edu.tw/ezfiles/168/1168/attach/20/pta_411_76_7688352_57138.pdf, diakses 30 Juni 2015).
- Association of Certified Fraud Examiners, 2012, Report to The Nation 2012 on Occupational Fraud and Abuse. Austin USA.
- Bagustianto, Rizki dan Kholis, Nur, 2015, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (Pns) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada PNS BPK RI)". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Vol. 3 No. 1. Malang, Universitas Brawijaya.
- Bouville, Mathieu. 2007, "Whistle-Blowing and Morality", *Journal of Business Ethics*, 2008 (81); hal. 579-585.
- Brief, Arthur P. dan Motowidlo, Stephan J, 1986, "Prosocial Organizational

- Behaviours”, *Academy of Management Review*. Vol. 11 No. 4; hlm. 710-725.
- Curtis, Mary B., 2006, “Are Audit-related Ethical Decisions Dependent upon Mood?”, *Journal of Business Ethics*. Vol.68; hlm. 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 No. 4; hlm. 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 no.2; hlm. 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 no.1; hlm. 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; hlm. 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); hlm. 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 no. 1; hlm. 113-130.
- Mowday, Richard T., Steers, Richard M., dan Porter, Lyman W, 1979, “The Measurement of Organizational Commitment”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14; hlm. 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; hlm. 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; hlm. 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 no. 3; hlm. 270-284.
- Susmanschi, Georgiana, 2012, "Internal Audit and Whistle-Blowing. Economics, Management, and Financial Markets", Vol. 7 no. 4; hlm. 415-421.
- Sweeney, P ., 2008, "Hotlines Helpful for Blowing The Whistle", *Financial Executive*, Vol. 24 no. 4; hlm. 28-31.
- Transparency International, 2012, Corruption Perceptions Index 2012, (Online), (<http://www.transparency.org/cpi2012/results>, diakses 13 Juli 2015)
- Transparency International, 2013, Corruption Perceptions Index 2013. (Online), (<http://www.transparency.org/cpi2013/results>, diakses 13 Juli 2015).
- 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*.