

Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pns Dalam Melakukan Tindakan Whistle Blowing Pada Pemerintah Kabupaten Maluku Barat Daya

Wiliyam Melianus Mausimkora^{1*},
F. Anakotta, SE., M.Si¹,
P. Usmany, SE., M.Si., AK., CA²

ABSTRAK

Penelitian yang di lakukan dengan judul Analisis Faktor – Faktor yang mempengaruhi minat PNS dalam melakukan tindakan whistle blowing pada pemerintah kabupaten Maluku Barat Daya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang berada pada Badan Pendapatan Daerah, Dinas Pekerjaan Umum Kab. MBD, Badan Perencanaan Daerah Kab. MBD dan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. MBD sedangkan sampel yang di jadikan sebagai unit analisis pengujian adalah sebanyak 25 pegawai .

Teknik Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan metode analisis data menggunakan teknis. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas dapat diketahui bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan whistle blowing, sementara saluran pelaporan anonim berpengaruh terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan whistle blowing. *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pegawai pemerintah Daerah Sleman untuk melakukan *whistleblowing*. Sedangkan *reward* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Kata Kunci : Whistle blowing, komitmen organisasi, saluran pelaporan anomim, personal cost, reward

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. Tindakan korupsi selalu menimbulkan kerugian, untuk itu korupsi perlu diberantas. Bibit korupsi kecil jika dibiarkan dapat menjadi sebuah kebiasaan buruk yang berbuah korupsi besar. *Fraud* (kecurangan) mengandung makna suatu penyimpangan dan perbuatan melanggar hukum (*illegal act*), yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu misalnya menipu atau memberikan gambaran keliru (*mislead*) kepada pihak-pihak lain yang dilakukan oleh orang-orang yang berada didalam maupun diluar organisasi (Karyono:2013). SAS No 99 mendefenisikan kecurangan sebagai tindakan kesengajaan untuk menghasilkan salah saji material untuk menghasilkan laporan keuangan.

Association of certified fraud examination (ACFE) mengkategorikan kecurangan dalam tiga kelompok, yaitu korupsi (*corruption*), penyalahgunaan asset (*asset misappropriation*), pernyataan kecurangan (*fraudulent statement*), tipologi *fraud* yang paling sensitif dan menjadi perhatian adalah Korupsi. Menurut Tuanakotta (2012), korupsi adalah penyalahgunaan jabatan di sector pemerintahan (*misuse of public office*) untuk keuntungan pribadi, yang meliputi penjualan

kekayaan Negara yang tidak sah oleh pejabat, *kickbacks* dalam pengadaan di sektor pemerintahan, penyuapan, dan pencurian (*Embezzlement*) dana-dana pemerintah.

Kecurangan atau pelanggaran yang terjadi pasti akan mengakibatkan kerugian yang amat besar. Dalam rangka meminimalisir kecurangan yang terjadi maka setiap organisasi berusaha untuk menanamkan kepada seluruh pegawainya untuk berperilaku jujur dan melaporkan tindak kecurangan atau pelanggaran apabila mengetahuinya. Menurut Albrecht et al. (2014) ada dua faktor dasar yang bisa mencegah kecurangan yang terjadi didalam sebuah organisasi. Faktor pertama yaitu budaya kejujuran harus diciptakan, keterbukaan informasi dan dukungan kepada pegawai. Sedangkan faktor kedua adalah meminimalisir celah untuk melakukan kecurangan dan memberikan hukuman bagi setiap pelaku kecurangan.

Menurut Albercht et al. (2014) bahwa salah satu cara meminimalkan kesempatan untuk melakukan kecurangan adalah dengan menciptakan sistem pelaporan pelanggaran/kecurangan (*whistleblowing system*). Pendapat ini selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Bagustianto (2015) dan Diniastri (2010) bahwa salah satu cara yang efektif untuk mengungkapkan sebuah kecurangan adalah memberdayakan *whistleblowing*.

Menurut Near dan Micheli (1985) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai pengungkapan atau pelaporan yang dilakukan oleh karyawan atau mantan karyawan organisasi atas suatu praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi hukum dibawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan. Sedangkan individu yang melakukan tindakan *whistleblowing* disebut *whistleblower*.

Whistle-blower adalah seseorang (pegawai dalam organisasi) yang memberitahukan kepada publik atau kepada pejabat yang berkuasa tentang dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal atau kesalahan yang terjadi di departemen pemerintahan, organisasi publik, organisasi swasta, atau pada suatu perusahaan (Georgiana Susmanschi, 2012). Pengaduan dari *whistle-blower* terbukti lebih efektif dalam mengungkap *fraud* dibandingkan metode lainnya seperti audit internal, pengendalian internal maupun audit eksternal (Sweeney, 2008).

Para pembuat kebijakan telah menciptakan peraturan-peraturan yang membuat pegawai akan lebih terdorong atau termotivasi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Di Amerika Serikat untuk mendorong niat pegawai *whistleblowing* yaitu dengan cara menerbitkan Sarbanes-Oxley (SOX) Act pada 2002. Sedangkan di Indonesia sendiri untuk mendorong minat *whistleblowing*, Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) membuat peraturan-peraturan tentang *whistleblowing* dengan judul Pedoman Sistem Pelaporan dan Pelanggaran (SPP) atau *whistleblowing system* yang diterbitkan pada tanggal 10 November 2008. Peraturan tersebut mewajibkan para akuntan untuk melaporkan setiap kecurangan manajemen kepada pihak pembuat kebijakan yang sesuai.

Adanya peraturan tersebut tidak membuat pegawai langsung berani untuk melakukan *whistleblowing*. Hal itu disebabkan karena posisi *whistleblower* sangat berisiko terhadap

pembalasan dendam seperti pengucilan dan pengacaman. Selain itu juga pelapor atau *whistleblower* bisa dengan sangat mudah berubah statusnya menjadi tersangka atas pencemaran nama baik.

Menjadi *whistle-blower* bukanlah suatu perkara yang mudah. Seseorang yang berasal dari internal organisasi umumnya akan menghadapi dilema etis 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).

Fenomena yang terjadi pada PadaOPD Kantor Lingkungan Hidup di Kabupaten Maluku Barat Daya bisa menjadi objek dari seluruh OPD yang ada dimana para pegawai berembuk dan melaporkan kecurangan yang dilakukan oleh atasnya kepada pimpinan daerah (*Sekretaris Daerah*) dan mendapatkan sanksi yakni pimpinan mereka mengundurkan dirinya dari jabatan dan beberapa pegawainya di mutasikan ke OPD lain.

Kondisi ini kemudian ingin di sampaikan bahwamenjadi seorang pegawai pada birokrasi tidak serta merta memberikan kebebasan untuk bisa menyuarakan kebenaran. Jika melihat tindakan dan kebijakan yang salah dari pimpinan, jika ada pegawai yang bersuara maka mendapat konsekuensi pemberhentian bagi yang berstatus honorer, dan untuk PNS diwaktu yang tidak lama dimutasikan atau dipindahkan kedaerah terpencil. Selain itu tekanan politik yang tinggi di Kabupaten Maluku Barat Daya membuat semua orang terutama PNS lebih memilih diam dan menutup mulut dan hanya menuruti kehendak dari pimpinan walau yang dilakukan itu salah.

Minat melakukan *whistle blowing* merupakan kecenderungan hati yang tinggi 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*).

Pemahaman terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* penting dilakukan agar organisasi dapat merancang kebijakan dan sistem *whistle-blowing* yang paling efektif. Partisipasi *whistle-blower* krusial terhadap efektifitas sistem *whistle-blowing*, karena sistem akan percuma jika tidak seorangpun yang menggunakannya untuk melaporkan adanya tindakan *fraud*.

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*.

Tindakan *whistle-blowing* juga dapat dikaitkan dengan *prosocial organizational behavior theory*. Menurut Brief dan Motowidlo (1986), tindakan *whistle-blowing* merupakan salah satu bentuk tindakan prososial anggota organisasi untuk menyampaikan arahan, prosedur, atau kebijakan yang menurutnya mungkin tidak etis, ilegal atau membawa bencana bagi tujuan jangka panjang organisasi kepada individu atau badan lainnya yang memiliki posisi untuk melakukan tindakan korektif.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya oleh Siti Aliyah (2015) tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai dalam melakukan tindakan *whistle blowing*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pertama, pada objek penelitian penelitian sebelumnya meneliti pada PNS di Kabupaten Jepara, sedangkan penelitian ini mengambil objek penelitian pada Kabupaten Maluku Barat Daya. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel dari penelitian sebelumnya yaitu *personal cost* dan komitmen organisasi, kemudian menambahkan 2 variabel baru yaitu variabel saluran pelaporan anonim dan pemberian *Reward*.

Alasan peneliti hanya mengambil 2 variabel pada penelitian sebelumnya karena terkait dengan rekomendasi dari penelitian sebelumnya untuk menguji kembali variabel *personal cost* dan komitmen organisasi, dan alasan menambah variabel *Reward model* dan saluran personal anonim karena menurut peneliti pemberian *reward* ini memberikan motivasi bagi PNS untuk meningkatkan niat melakukan tindakan *whistle blowing*. Selain itu juga menjaga identitas diri aman dari ancaman maka saluran personal anonim diperlukan. Dengan adanya saluran personal anonim maka juga dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan *Whistle blowing*.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat PNS dalam melakukan tindakan *whistle blowing* pada Pemerintah Kabupaten Maluku Barat Daya”.

Metode Penelitian

Metode Pengujian Instrumen

Populasi merupakan sekumpulan entitas lengkap yang terdiri atas orang, kejadian, atau benda yang memiliki sejumlah karakteristik umum. Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Pemerintah Kabupaten Maluku Barat Daya.

Pemilihan Pegawai Negeri Sipil sebagai objek dalam penelitian didasari oleh alasan yaitu: Pertama, dalam pelaksanaan tugas Pegawai Negeri Sipil pada kantor tersebut rawan terhadap berbagai bentuk kecurangan atau penyalahgunaan wewenang. Kedua, Pegawai Negeri Sipil pada kantor-kantor tersebut termasuk sampel mempunyai latar belakang pendidikan, sehingga memiliki pemahaman yang komperhensif dan kesadaran yang tinggi terhadap kondisi *fraud* serta cara penanganannya.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti, dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi, namun bukan populasi itu sendiri. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Sampel pada penelitian ini adalah 4 OPD yang ada pada Pemerintah Kabupaten Maluku Barat Daya diantaranya:

1. Badan Keuangan dan Aset Daerah
2. Badan Pendapatan Daerah
3. Badan Pembangunan dan Perencanaan Daerah
4. Dinas Pekerjaan Umum

dengan kriteria minimal tingkat pendidikannya Strata satu (S1) dan telah bekerja minimal tiga tahun. *Purposive sampling* adalah penentuan sample yang didasarkan pada pertimbangan kriteria-kriteria tertentu. Pemilihan kriteria tingkat pendidikan minimal Strata Satu (S1) dimaksudkan agar peneliti dapat memperoleh responden dengan pengetahuan yang memadai mengenai kecurangan/*fraud* serta cara penanganannya.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer dalam penelitian ini berupa pendapat atau persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Kuesioner terdiri dari dua bagian yaitu, bagian pertama berisi tentang demografi responden, bagian kedua berisi pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini

Metode Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian digunakan untuk mengetahui kesahihan instrument dari kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara uji signifikan koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 5%. Jika hasil uji validitas $> r$ - tabel maka instrument atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner sebagai alat ukur dalam penelitian ini menghasilkan hasil yang konsisten. Reliabilitas dapat dihitung menggunakan rumus AlphaCronbach karena instrumen penelitian berbentuk kuesioner dan skala bertingkat. Jika hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini = 0,6, maka instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan andal atau reliable.

Metode Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Pengujian statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran umum mengenai objek atau variabel yang diteliti. Hasil uji statistik deskriptif menghasilkan data kuantitatif berupa ringkasan data-data penelitian seperti mean, nilai minimum, nilai maksimum, standar deviasi dan lain-lain.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Hasil pengujian yang baik jika adalah pengujian yang tidak melanggar asumsi klasik. Asumsi itu adalah sebagai berikut:

3. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dalam suatu penelitian variabel dependen dan variabel independennya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Model regresi yang bagus adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

4. Multikolinieritas

Asumsi ini digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel independen. Dalam suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi din antara variabel independen. Untuk membantu perhitungan digunakan penelitian *tolerance* dan *variance inflator factor (VIF)*. Batas dari tolerance value adalah 0,10 atau 10 % dan batas VIF adalah 10. Jika tolerance value dibawah 0,10 atau 10 % atau nilai VIF adalah diatas 10 maka terjadi multikolinieritas, begitu juga sebaliknya.

5. Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi perbedaan varians dalam variabel. Untuk menguji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot. Pola tertentu pada grafik scatterplot merupakan alat deteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka hal itu bisa mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas, jika terdapat titik-titik yang membentuk pola tertentu yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda bahwadalamsuatupersamaanregresiterdapatsatu variablependen dan lebih dari satu variabel independen. Alat analisis ini digunakan untuk menguji sejauh mana dan bagaimana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

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

- ❖ Keterangan:
- ❖ Y = Whistle Blowing
- ❖ α = Kostanta
- ❖ β = Koefisien Regresi
- ❖ X1 = Personal Cost
- ❖ X2 = Komitmen Organisasi
- ❖ X3 = Saluran Pelaporan Anonim
- ❖ X4 = *Reward*

Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistle blowing*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas dapat diketahui bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistle blowing*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rohmaida Lestari dan Rizal Yaya (2016) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan tindakan *whistle blowing*.

Komitmen organisasi yang rendah yang dimiliki oleh individu akan menimbulkan rasa kurang memiliki terhadap organisasi (*sense belonging*) yang tinggi sehingga individu merasa ragu-ragu untuk melakukan *whistleblowing*. hal ini mungkin disebabkan adanya tingkat komitmen organisasi para pegawai yang tergolong rendah. Adanya komitmen yang rendah ini menjadikan para pegawai berperilaku tidak peduli dengan hal-hal yang mungkin terjadi dalam organisasi tersebut. Hal ini yang menyebabkan mereka tidak akan melaporakan kecurangan yang mungkin terjadi dalam organisasi.

Alasan lain yang menyebabkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* disebabkan oleh pegawai yang tidak percaya bahwa laporan tentang kecurangan akan ditindak lanjuti oleh organisasinya atau tindak lanjutnya kurang memuaskan. Selain itu alasan yang paling mendasar bahwa pegawai cenderung takut

dikenai sanksi ketika melakukan tindakan whistle blowing maka akan dimutasikan hanya karena menyatakan kebenaran. Dan sesuai dengan kenyataan yang terjadi dilapangan bahwa selama ini banyak PNS yang dimutasikan hanya karena berusaha untuk melakukan tindakan whistle blowing dan melihat bahwa pimpinan melakukan kesalahan maka dikenai sanksi dan dimutasikan.

Hasil penelitian yang dilakukan ini menghasilkan temuan yang berbeda-beda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bagustianto dan Nurkholis (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap niat pegawai melakukan *whistleblowing*. Sedangkan hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang telah dilakukan Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) diperoleh hasil yang berbeda. Pada penelitian ini komitmen organisasi tidak mempengaruhi minat melakukan *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Aliyah (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

2. Pengaruh Saluran Pelaporan Anonim terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistle blowing*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas dapat diketahui bahwa saluran pelaporan anonim berpengaruh terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan whistle blowing. Saluran pelaporan *anonymous* adalah jalur pelaporan dimana identitas pelapor *wrongdoing* (kecurangan) akan dirahasiakan. Untuk membuat individu merasa aman untuk melaporkan suatu kecurangan maka harus disediakan saluran pelaporan anonim. Untuk menjawab permasalahan tersebut *Sarbanes-Oxley* mensyaratkan adanya saluran pelaporan anonim pada *system whistleblowing* sebuah organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hafed Al Assad (2017) yang menyatakan saluran pelaporan anonim mempengaruhi niat pegawai melakukan *whistleblowing*. Jika disediakan saluran pelaporan anonim maka membuat pegawai pemerintah daerah Kabupaten Maluku Barat Daya akan merasa aman dan tidak takut untuk melaporkan adanya kecurangan, karena pelapor tidak perlu menggunakan identitas aslinya. Dengan adanya saluran pelaporan anonim akan mendorong dan memotivasi niat pegawai pemerintah untuk melakukan *whistleblowing*.

3. Pengaruh Personal Cost terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistle blowing*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, maka dapat diketahui bahwa *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pegawai pemerintah Daerah Sleman untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015) yang menyatakan bahwa *personal cost* tidak mempengaruhi minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pegawai negeri sipil cenderung menilai tindakan *whistle blowing* merupakan tindakan yang sangat beresiko. Hal ini disebabkan oleh adanya persepsi pegawai di Kabupaten Maluku Barat Daya bahwa sebagai *whistleblower* berpotensi menghadapi dampak kerugian secara fisik, ekonomi dan psikologis seperti penilaian kinerja yang tidak seimbang, hambatan kenaikan gaji atau dipindahkan ke posisi yang tidak diinginkan sehingga berpengaruh dalam pembuatan keputusan etis. Selain itu tindakan balasan lainnya mungkin termasuk langkah-langkah yang diambil organisasi untuk melemahkan proses pengaduan, isolasi *whistle-blower*, pencemaran nama baik, mempersulit atau mempermalukan *whistle-blower*, pengecualian dalam rapat, penghapusan penghasilan tambahan, dan bentuk diskriminasi atau gangguan lainnya.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Masmur - Magnus dan Viswerman yang menunjukkan bahwa ancaman pembalasan memiliki hubungan atau korelasi negative dengan minat *whistle blowing*. Namun hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winardi (2013) dan Rizky bagustianto (2014).

4. Pengaruh Reward terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistle blowing*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, maka dapat diketahui bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Pemberian *reward* disini adalah satu cara yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendorong niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Logikanya dengan memberikan *reward* terhadap pelaporan kecurangan maka akan meningkatkan kesetiaan atau loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Reward akan memotivasi karyawan untuk melaporkan kecurangan jika mengetahui ada rekannya maupun atasannya melakukan kecurangan untuk segera melaporkannya, dan juga bisa meminimalkan kecurangan yang terjadi pada organisasi. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widya Wahyuningsih (2016) menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing*. Hasil ini sama dengan penelitian yang telah dilakukan penelitian Yeohanatan Givani (2016) pemberian *reward* akan meningkatkan niat untuk melaporkan kecurangan (*whistleblowing*).

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*.
2. Saluran Pelaporan Anonim berpengaruh signifikan terhadap niat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*.
3. *Personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat PNS melakukan tindakan *whistle blowing*.

- Reward berpengaruh signifikan terhadap niat PNS melakukan tindakan whistle blowing.

Saran

Sampel yang digunakan sebaiknya lebih banyak lagi agar hasil dari kesimpulannya dapat digeneralisasikan dan hasilnya lebih valid lagi. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan atau menggunakan topik yang sama, sebaiknya disarankan untuk menambah variabel independen lain yang belum terdapat dalam penelitian ini. Penambahan variabel independen akan berguna untuk menjelaskan faktor-faktor lain yang mempengaruhi niat *whistleblowing* yang belum dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Akbar, T. E. (2016). "Pengaruh Saluran Pelaporan Pelanggaran dan Personal Cost terhadap Minat Untuk Melaporkan Kecurangan pada Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah." *Simposium Nasional Akuntansi XIX Lampung*, 1-25.
- Aliyah, S. (2015). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai dalam Melakukan Tindakan Whistle blowing." *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 173-189.
- Aliyah, S. dan Ichwan Marisan (2016). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Melakukan Tindakan Whistleblowing dengan Reward Model sebagai Variabel Moderating." *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 96-117.
- Bagustianto, R. (2015). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Kasus pada PNS BPK RI)." *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 276-295.
- Bouville, M. (2008). "Whistle blowing System and Morality." *Journal of Business Ethics*, 579-585.
- Brennan, N. dan J. Kelly (2007). "A Study of Whistleblowing Among Trainee Auditors." *The British Accounting Review*, 61-87.
- Brief, A. P dan J. S. Motowidlo (1986). "Prosocial Organization Behavior." *Academy of Management Review*, 710-725.
- Dozier, J. B. dan Marcia P. Miceli. (1985). "Potential Predictors of Whistleblowing: A Prosocial Behavior Perspective." *Academy of Management Review*, 823-836.
- Hanif, R. A. dan Fajar Oditama. (2017). "Pengaruh Personal Cost, Status Wrong Doer dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Whistle blowing Intention." *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 11-20.
- Kaplan, S. E., dan Stacey M. Whitecotton. (2001). "An Examination Of Auditor's Reporting Intentions When Another is Offered Client Employment." *A Journal of Practice and Theory*, 45-
- Lestari, R. dan Rizal Yaya. (2017). "Whistle blowing dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Melaksanakannya oleh Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Akuntansi*, 336-350.

- Liyanarachchi, G. dan Chris Newdick. (2009). "The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistleblowing: New Zealand Evidence." *Journal of Business Ethics* , 37-57.
- Marliza, R. (2017). "Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Melakukan Whistleblowing." Skripsi, Universitas Lampung.
- Mesmer-Magnus, J. R. dan Chockalingan Viswesvaran. (2005). "Whistleblowing in Organization : An Examination of Correlates of Whistleblowing.
- Putri, C. M. (2016). "Pengaruh Jalur Pelaporan dan Tingkat Religiusitas terhadap Niat Seseorang Melakukan Whistleblowing." *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 17 (1).42-52.
- Putri, C. M. (2012). "Pengujian Keefektifan Jalur Pelaporan pada Structural Model dan Reward Model dalam Mendorong Whistleblowing: Pendekatan Eksperimen." Tesis, Universitas Gajah Mada.
- Sabang, M. I. (2013). "Kecurangan, Status PerilakuKecurangan, Interaksi Individu Kelompok, dan Minat Menjadi Whistleblower (Eksperimen pada Auditor Internal Pemerintah)." Tesis, 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* , 209-219.
- Schultz, J., dkk. (1993). "An Investigation of The Reporting of Questionable Acts in an International Setting." *Jurnal Ekonomi Bisnis* , 75-103.
- Setyawati, I., dkk. (2015). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Internal." *Jurnal Ekonomi Bisnis* .
- Wahyuningsih, W. (2016). "Pengaruh Pemberian Reward, Komitmen Organisasi, Gender, dan Masa Kerja terhadap Whistleblowing." Skripsi, Universitas Negeri Padang.
- Widhi, E. dan Intiyas Utami. (2015). "Studi Eksperimental Tekanan Ketaatan dan Personal Cost: Dampaknyapada Whistleblowing." *Jurnal Akuntansi dan Bisnis* , 106-119.