

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT
PEGAWAI NEGERI SIPIL MELAKUKAN TINDAKAN
*WHISTLEBLOWING***

(Studi Empiris pada OPD Kabupaten Kebumen)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S-1



Disusun Oleh:
Melyta Aty Nastiti
NIM. 15.0102.0026

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2019**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT
PEGAWAI NEGERI SIPIL MELAKUKAN TINDAKAN
*WHISTLEBLOWING***

(Studi Empiris pada OPD Kabupaten Kebumen)

SKRIPSI



**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun Oleh:

Melyta Aty Nastiti

NIM. 15.0102.0026

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2019**

SKRIPSI

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT PEGAWAI NEGERI SIPIL MELAKUKAN TINDAKAN *WHISTLEBLOWING* (Studi Empiris pada OPD Kabupaten Kebumen)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

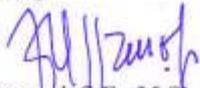
Melyta Aty Nastiti

NPM 15.0102.0026

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal ..25 Juli 2019.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

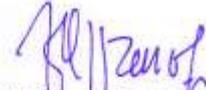


Muji Mranani, S.E., M.Si., Ak., CA.

Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji



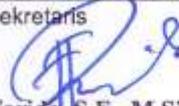
Muji Mranani, S.E., M.Si., Ak., CA.

Ketua



Yulinda Devi Pramita, S.E., M.Sc., Ak.

Sekretaris



Farida, S.E., M.Si., Ak., CA.

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal, ..25 JULI 2019.....

25 JULI 2019

Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Melyta Aty Nastiti
NIM : 15.0102.0026
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT PEGAWAI NEGERI SIPIL MELAKUKAN TINDAKAN WHISTLEBLOWING

(Studi Empiris pada OPD Kabupaten Kebumen)

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaanya).

Demikian surat ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 16 Juli 2019

Pembuat Pernyataan



Melyta Aty Nastiti

NIM. 15.0102.0026

RIWAYAT HIDUP

Nama : Melyta Aty Nastiti
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 10 Maret 1994
Agama : Islam
Status : Kawin
Alamat Rumah : Jetis Rt 001 Rw 007 Klaten Selatan
Alamat Email : carmelytaismail@gmail.com
Pendidikan Formal :
Sekolah Dasar (1999-2005) : SDN Sikepan 01
SMP (2005-2008) : Mts Muhammadiyah Srumbung
SMA (2008-2011) : SMK YPKK 2 Sleman
Perguruan Tinggi (2015-2019) : S1 Program Studi Akuntansi Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang

Pendidikan Non Formal :

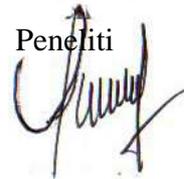
-

Pengalaman Organisasi :

-

Magelang, 16 Juli 2019

Peneliti



Melyta Aty Nastiti

NPM. 15.0102.0026

MOTTO

Yang aku butuhkan disekelilingku adalah kepercayaan dan karakter, satu benda kesayangan hilang atau rusak adalah harga yang pantas aku bayar untuk mengetahui karakter seseorang.

(Han Fast n furious Tokyo drift)

Seberapa dekatnya kamu dengan sahabat dan teman-temanmu, maka tempat kamu kembali adalah pada keluargamu.

(Melyta)

Angin Pujaan Hujan.

(Payung Teduh)

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka mana kala kamu telah selesai (dari urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain). dan hanya kepada Tuhanmulah kamu berharap.

(QS. Al-Insyirah: 6-8)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul “**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT PEGAWAI NEGERI SIPIL MELAKUKAN TINDAKAN WHISTLEBLOWING (Studi Empiris pada OPD Kabupaten Kebumen)**”. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai berbagai pihak, oleh karena itu

penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Ir. Eko Muh Widodo, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Ibu Dra. Marlina Kurnia, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Ibu Nur Laila Yuliani, SE, M.Sc, Ketua Program Studi Akuntansi
4. Ibu Muji Mranani SE, M.Si, Akt yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan nasehatnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Seluruh Dosen Pengajar yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya dan telah membantu kelancaran selama menjalankan studi di Universitas Muhammadiyah Magelang.
6. Keluarga tercinta terutama Ibu dan Bapak yang telah memberikan segalanya untuk kesuksesan putra tercintanya.
7. Suami tercinta dan Anak ku tersayang yang senantiasa menemani dalam suka dan duka sehingga skripsi ini dapat diselesaikan
8. Para perangkat OPD Kabupaten Kebumen atas kesediaannya sebagai responden dalam penulisan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Magelang, 16 Juli 2019
Peneliti


Melyta Aty Nasiti
NIM. 15.0102.0026

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT PEGAWAI NEGERI SIPIL MELAKUKAN TINDAKAN *WHISTLEBLOWING*

(Studi Empiris pada OPD Kabupaten Kebumen)

Oleh:

Melyta Aty Nastiti

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh persepsi terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, budaya *ewuh-pakewuh*, dan pemberian *reward* terhadap minat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*. Sampel penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah dinas dan Badan Kabupaten Kebumen yang terdiri dari 15 dinas dan 5 badan. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Jumlah sampel yang sesuai dengan kriteria kemudian dapat diolah dalam penelitian ini adalah 86 responden. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, budaya *ewuh pakewuh*, dan pemberian *reward* tidak berpengaruh terhadap minat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*. Sedangkan persepsi terhadap *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap minat pegawai Negeri sipil melakukan tindakan *whistleblowing*.

Kata kunci: Persepsi terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, budaya *ewuh-pakewuh*, dan pemberian *reward* terhadap minat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kontribusi Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	8
A. Telaah Teori	8
1. <i>Planned Behavior Theory</i>	8
2. <i>Whistleblowing</i>	9
3. Persepsi Terhadap <i>Whistleblowing</i>	10
4. Komitmen Organisasi	11
5. <i>Personal Cost</i>	13
6. Tingkat Keseriusan Kecurangan.....	14
7. Budaya <i>Ewuh-pakewuh</i>	15
8. Pemberian <i>Reward</i>	16
B. Penelitian Terdahulu	20
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahul.....	20
Penelitian Terdahulu.....	20
C. Perumusan Hipotesis.....	21
D. Model Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Populasi dan Sampel	30
C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel	31
D. Alat Analisis Data	35
E. Pengujian Hipotesis	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
A. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	42
1. Sampel Penelitian dan Tingkat Pengembalian.....	42
2. Statistik Deskriptif Responden	43
3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	44
B. Uji Kualitas Data.....	47

C. Hasil Pengujian Hipotesis	51
1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
2. Uji Koefisien Determinasi	53
3. Uji F	53
4. Uji T	54
D. Pembahasan.....	58
BAB V KESIMPULAN	67
A. Kesimpulan	67
B. Keterbatasan Penelitian.....	68
C. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 4.1 Sampel Penelitian dan Tingkat Pengembalian.....	42
Tabel 4.2 Profil Responden.....	43
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif	45
Tabel 4.4 Pengujian Validitas	48
Tabel 4.5 <i>Cross Loading</i>	49
Tabel 4.6 Pengujian Reliabilitas	50
Tabel 4.7 Hasil uji Analisis Linier Berganda.....	51
Tabel 4.8 Koefisien Determinasi	53
Tabel 4.9 Uji F	54
Tabel 4.10 Uji t	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 3.1 Penerimaan Uji F.....	39
Gambar 3.2 Penerimaan Hipotesis positif.....	40
Gambar 3.3 Penerimaan Hipotesis Negatif.....	41
Gambar 4.1 Penerimaan Hipotesis Uji F	54
Gambar 4.2 Penerimaan Hipotesis Persepsi Terhadap <i>Whistleblowing</i>	55
Gambar 4.3 Penerimaan Hipotesis Komitmen Organisasi.....	56
Gambar 4.4 Penerimaan Hipotesis <i>Personal Cost</i>	56
Gambar 4.5 Penerimaan Hipotesis Tingkat Keseriusan Kecurangan	57
Gambar 4.6 Penerimaan Hipotesis Budaya <i>Ewuh-Pakiwuh</i>	57
Gambar 4.7 Penerimaan Hipotesis pemberian <i>Reward</i>	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	74
Lampiran 2 Daftar sampel dan pengambilan OPD Kabupaten Kebumen	83
Lampiran 3 Tabulasi Data Mentah.....	84
Lampiran 4 Tabulasi Data Valid Dan Reliabel.....	105
Lampiran 5 Statistik Deskriptif.....	126
Lampiran 6 Uji Validitas	127
Lampiran 7 <i>Cross Loading</i>	139
Lampiran 8 Uji Reliabilitas.....	141
Lampiran 9 Regresi Linear Berganda	143
Lampiran 10 Surat Penyebaran Kuesioner.....	145

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Maraknya tindak kecurangan baik di sektor privat maupun di sektor publik mendapat perhatian yang serius dan menjadi perhatian khusus. Kecurangan yang paling sensitif dan menjadi perhatian adalah kecurangan di sektor pemerintahan. *Association of Certified Fraud Examinations* (ACFE, 2000) adalah salah satu asosiasi di USA yang mempunyai kegiatan utama dalam pencegahan dan pemberantasan kecurangan. ACFE mengategorikan skema kecurangan ke dalam tiga kelompok yaitu kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan aset, dan korupsi. Kecurangan selalu menimbulkan kerugian bagi negara, untuk itu tindakan kecurangan perlu diberantas. Salah satu alat yang efektif digunakan untuk mendeteksi kecurangan adalah *Whistleblowing*.

Whistleblowing adalah tindakan, dari seorang pegawai atau mantan pegawai, untuk mengungkap apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi atau kepada pihak berwenang di luar organisasi maupun kepada publik (Bouville, 2007). *Whistleblowing* dapat terjadi dari dalam (*internal*), maupun luar (*eksternal*). *Internal whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainnya kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya. Sedangkan *eksternal whistleblowing* terjadi ketika seorang

karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaan lalu memberitahukannya kepada masyarakat karena kecurangan itu akan merugikan masyarakat (Elias, 2008). Pemahaman terhadap efektifitas *whistleblowing* tersebut kemudian memicu beragam organisasi untuk mulai proaktif mendeteksi kecurangan dengan mengimplementasikan *hotline whistleblowing system* melalui berbagai sarana komunikasi seperti melalui pengaduan telepon atau jaringan *web-site/internet*. Orang yang melakukan tindakan *Whistleblowing* disebut dengan *Whistleblower*.

Whistleblower 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). Menjadi *whistleblower* 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 *whistleblower* sebagai pengkhianat yang melanggar norma loyalitas organisasi, sebagian lainnya memandang *whistleblower* 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 *whistleblower* berada dalam dilema kebimbangan menentukan persepsi yang pada akhirnya dapat mendistorsi minat *whistleblowing*. Ada berbagai macam

faktor yang dapat mempengaruhi tindakan *whistleblowing*. Faktor tersebut adalah persepsi terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, budaya *ewuh-pakewuh* dan pemberian *reward*.

Undang-undang yang mengatur tentang *whistleblowing* sendiri sudah ada di Indonesia yaitu, Nomor 13 tahun 2006 tentang perlindungan saksi dan korban. Selain undang-undang juga ada Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 tahun 2011 tentang perlakuan terhadap pelapor tindak pidana dan saksi pelaku yang bekerja sama. Tanggapan pegawai Negeri sipil terhadap kecurangan seharusnya dapat diatasi dengan memanfaatkan aplikasi layanan pengaduan yang ada pada website magelangkab.go.id, layananan pengaduan *whistleblowing*. *System whistleblowing Whistleblowing* terbukti lebih efektif dalam mengungkap kecurangan dibandingkan metode lainnya seperti audit internal, pengendalian internal maupun audit eksternal (Sweeney, 2008).

Kabupaten Kebumen bertekad mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih. Kabupaten Kebumen menggelar Rapat Dinas Gelar Pengawasan Daerah Kabupaten Kebumen tahun 2018. Rapat tersebut dihadiri oleh Plt. Bupati Kebumen KH Yazid Mahfud, Pj. Sekda Kebumen dan Inspektur Kebumen Drs. Mahmud Fauzi, M.Si, Asisten Sekda, Kepala OPD dan Camat se Kabupaten Kebumen serta Kepala SMP, UPTD Pendidikan, Puskesmas dan Kepala Desa yang menjadi Obyek Pemeriksaan BPK Tahun 2017. ASN diminta untuk melaporkan penerimaan atau penolakan gratifikasi (*whistleblowing*) kepada Tim Unit Pengendalian Gratifikasi maupun Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) (www.bpkp.go.id). Kasus kecurangan di OPD

Kabupaten Kebumen dapat dilihat dari hasil pemeriksaan badan pengawas keuangan (BPK) yang menemukan temuan tindak pidana korupsi yang melibatkan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kebumen pada periode 2017/2018 yang mengakibatkan kerugian bagi negara sebesar Rp.2,5 miliar (www.bpkjateng.go.id).

Riset terdahulu tentang *whistleblowing* telah banyak dilakukan, namun masih terdapat ketidak konsistenan hasil penelitian. Penelitian Wakerkwa, Falah, Safkaur (2018), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Aparatur Sipil Negara (ASN) Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* Pada Pemda Propinsi Papua, hasil menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat *whistleblowing* Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Marantika, Yuniarta dan Anantawikrama (2017), komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap minat *whistle-blowing*. Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Wahyuningsing (2016), dimana komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat *whistleblowing*.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian (Wakerkwa, Falah, Safkaur 2018) dengan menggunakan persamaan seluruh variabel. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penambahan variabel budaya *ewuh-pakewuh* dengan alasan *ewuh-pakewuh* merupakan persepsi sungkan atau rasa segan serta menjunjung tinggi rasa hormat terhadap atasan atau senior. Menurut Frinaldi dan Embi (2010) *ewuh-pakewuh* atau sungkan adalah manifestasi dari kaidah dasar kehidupan masyarakat Jawa. Bentuk perasaan ketidakenakan yang hampir menyerupai

rasa sungkan tersebut membuat seseorang akan merasa khawatir jika perilaku atau ucapannya akan menyinggung atau membuat seseorang akan menjadi tersinggung. Kedua penelitian ini menambahkan variabel pemberian reward dengan alasan Menurut Simamora (2004) *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. *Reward* yang diberikan kepada karyawan adalah sebagai wujud dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan serta meningkatkan produktivitas perusahaan.

Perbedaan kedua yaitu penelitian ini dilaksanakan pada OPD Kabupaten Kebumen karena adanya tindakan korupsi yang melibatkan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kebumen (www.bpkjateng.go.id). Berdasarkan beberapa alasan yang telah diuraikan diatas maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian dengan judul Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Opd Kabupaten Kebumen).

B. Rumusan Masalah

Terkait dengan latar belakang yang diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah persepsi terhadap *whistleblowing* berpengaruh terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap minat Pegawai Negeri

Sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*?

3. Apakah *personal cost* berpengaruh terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*?
4. Apakah tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*?
5. Apakah budaya *ewuh-pakewuh* berpengaruh terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*?
6. Apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan rumusan masalah yaitu:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh persepsi terhadap *whistleblowing* terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
3. Apakah *personal cost* berpengaruh terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan

whistleblowing.

5. Untuk menguji secara empiris pengaruh budaya ewuh-pekiwuh terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
6. Untuk menguji secara empiris pengaruh pemberian *reward* terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

D. Kontribusi Penelitian

1. Manfaat teoritis:
 - a. Dari hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi peneliti terhadap bukti empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
 - b. Dari hasil penelitian diharapkan dapat menambah sumber referensi yang dapat dijadikan pembandingan bagi penelitian lain yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan materi penelitian yang sama.
2. Manfaat praktis:
 - a. Bagi Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kebumen khususnya dan Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten lain umumnya, penelitian ini dapat menjadikan suatu referensi maupun tinjauan secara nyata yang mendiskripsikan sejauh mana minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
 - b. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi pegawai maupun pihak-pihak yang terlibat dalam Pemerintah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. *Planned Behavior Theory*

a. *Pengertian Planned Behavior Theory*

Planned Behaviour Theory merupakan teori dalam psikologi yang dikemukakan oleh Ajzen (1991). Teori ini menghubungkan antara keyakinan persepsi dengan perilaku. Teori ini menjelaskan bagaimana minat terhadap perilaku dan perilaku dapat dibentuk. Minat terhadap perilaku diartikan sebagai indikasi kesiapan individu untuk menampilkan perilaku, atau dapat diasumsikan sebagai suatu yang mendahului tindakan. Tindakan dapat diartikan sebagai respon yang tampak dari individu sehubungan dengan target yang diberikan.

Theory of Planned Behaviour (Ajzen, 1991) menjelaskan hubungan antara persepsi dengan perilaku. Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai persepsi, tidak memerlukan personal cost, berkomitmen terhadap organisasi, memahami tingkat keseriusan kecurangan, tidak peduli dengan persepsi ewuh pekiwuh dan pemberian reward akan menunjukkan persepsi dan perilaku positif terhadap lembaganya. Pegawai Negeri Sipil akan membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai Negeri Sipil yang memiliki

komitmen organisasi tinggi di dalam dirinya akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran.

b. Prediktor pembentuk perilaku

Menurut Ajzen (1991), terdapat tiga prediktor pembentuk perilaku yaitu:

- 1) Persepsi terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), merupakan evaluasi positif atau negatif individu mengenai kinerja diri pada perilaku tertentu.
- 2) Normasubjektif (*subjective norm*), merupakan persepsi individu tentang perilaku tertentu yang dipengaruhi oleh penilaian orang lain yang signifikan.
- 3) Persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), merupakan kemudahan atau kesulitan melakukan perilaku tertentu.

2. Whistleblowing

a. Pengertian Whistleblowing

Whistleblowing merupakan pengungkapan praktik ilegal, tidak bermoral atau melanggar hukum yang dilakukan oleh anggota organisasi (baik mantan pegawai atau yang masih bekerja) yang terjadi di dalam organisasi tempat mereka bekerja. Pengungkapan dilakukan kepada seseorang atau organisasi lain sehingga memungkinkan dilakukan suatu tindakan (Near & Miceli, 1985).

Bouville, (2007) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai tindakan, dari seorang pegawai (atau mantan pegawai), untuk mengungkapkan apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi (*internal whistleblowing*) atau kepada pihak berwenang di luar organisasi maupun kepada publik (*external whistleblowing*).

Menurut (Bakri, 2014) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai suatu pengungkapan oleh karyawan mengenai suatu informasi yang diyakini mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan profesional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan kekuasaan, membahayakan masyarakat dan lingkungan kerja.

Dari beberapa pendapat ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *whistleblowing* adalah suatu bentuk pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi mengenai tindakan ilegal dan tidak bermoral di dalam suatu organisasi kepada pihak internal maupun eksternal.

3. Persepsi Terhadap *Whistleblowing*

a. Pengertian Persepsi

Persepsi adalah perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman, yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek-obyek atau keadaan (Gibson et al., 2012).

b. Komponen persepsi

Secord dan Backman (1964), membagi persepsi menjadi tiga komponen:

- 1) Komponen kognitif yang berhubungan dengan pengetahuan dan keyakinan.
- 2) Komponen afektif, yaitu komponen emosional yang berhubungan dengan perasaan senang atau tidak senang, sehingga bersifat evaluatif.
- 3) Komponen konatif, yaitu kesiapan dan kecenderungan untuk bertindak laku terhadap objek persepsi.

4. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins (2008), mendefinisikan komitmen pada organisasi yaitu sampai ditingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Umam (2012), komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap kebutuhan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasi menurut Mowday et al. (1982) adalah sebagai *the relative strength of an individual's identification with and involment in a*

particular organization. Berdasarkan definisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Komitmen organisasi adalah persepsi yang mencerminkan sejauhmana seorang individu mengenal dan terikat dengan organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Sebaliknya, seorang individu yang memiliki komitmen yang rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar untuk mengekspresikan ketidakpuasan yang lebih besar menyangkut kondisi kerja, dan tidak ingin melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi (Griffin, 2002).

- b. Ciri-ciri Komitmen Organisasi menurut (Mowday et al., 1979).
 - 1) Keinginan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi.
 - 2) Kesiapan untuk bekerja keras.
 - 3) Kinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi

c. Persepsi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan tiga persepsi yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi (Mowday et al., 1979) antara lain adalah:

- 1) Identifikasi (*identification*), yaitu pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi.
- 2) Keterlibatan (*involvement*), yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan.
- 3) Loyalitas (*loyalty*), yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal.

5. *Personal Cost*

a. Pengertian *Personal Cost*

Personal cost of reporting 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). *Personal cost* menurut (Sabang, 2013), *Personal Cost* tidak hanya mendapatkan risiko balas dendam dari pelaku kecurangan, melainkan juga tindakan pelapor untuk melaporkan kecurangan akan dianggap sebagai tindakan tidak etis dari anggota organisasi yang dimaksud dapat saja berasal dari manajemen, atasan, atau rekan kerja.

b. Bentuk *Personal Cost*

1) Menurut (Curtis, 2006).

Beberapa pembalasan *personal cost* dapat terjadi dalam bentuk tidak berwujud (*intangible*) misalnya:

- a) Penilaian kinerja yang tidak seimbang.
- b) Hambatan kenaikan gaji.
- c) Pemutusan kontrak kerja.
- d) Dipindahkan ke posisi yang tidak diinginkan.

2) Menurut (Parmerlee, Near dan Jensen.,1982).

Tindakan balasan lainnya mungkin termasuk langkah-langkah yang diambil organisasi untuk melemahkan proses pengaduan yaitu:

- a) Isolasi *whistleblower*.
- b) Pencemaran karakter dan nama baik.
- c) Mempersulit atau mempermalukan *whistleblower*.
- d) Pengecualian dalam rapat.
- e) Penghapusan penghasilan tambahan.
- f) Bentuk diskriminasi atau gangguan lainnya

6. Tingkat Keseriusan Kecurangan

Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan *wrongdoing*/kecurangan akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika *wrongdoing*/kecurangan tersebut serius (Miceli dan Near, 1985). Organisasi akan terkena dampak kerugian yang lebih besar dari *wrongdoing* yang lebih serius dibandingkan dari *wrongdoing* yang

kurang serius (Winardi, 2013). Persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat saja berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pembentuk persepsi tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besaran nilai kecurangan, juga tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi. Miceli, Near dan Schwenk (1991) mengatakan bahwa anggota organisasi mungkin memiliki reaksi yang berbeda terhadap berbagai jenis kecurangan, walaupun jenis kecurangan berhubungan dengan pembentukan persepsi, namun tingkat keseriusan kecurangan tidak dapat diukur dari jenis kecurangan.

7. Budaya *Ewuh-pakewuh*

a. Pengertian Budaya *Ewuh-Pakewuh*

Menurut Frinaldi dan Embi (2011), *ewuh-pakewuh* atau sungkan adalah manifestasi dari kaidah dasar kehidupan masyarakat Jawa. *Ewuh-pakewuh* merupakan persepsi sungkan atau rasa segan serta menjunjung tinggi rasa hormat terhadap atasan atau senior. Bentuk perasaan ketidakenakan yang hampir menyerupai rasa sungkan tersebut membuat seseorang akan merasa khawatir jika perilaku atau ucapannya akan menyinggung atau membuat seseorang akan menjadi tersinggung.

Setiap individu dalam melakukan tindakan pasti ada yang mendasarinya. Dasar dari tindakan tadi menjadikan perilaku individu menjadi bertujuan dan layak untuk dilakukan. Hal yang mendasari seseorang melakukan *ewuh-pakewuh* pada masyarakat Jawa adalah

etika (Chris Jenks, 2013). Etika erat hubungannya dengan sebuah jalinan hubungan dari orang-orang tertentu. Hal-hal tadi adalah hal yang menjadi dasar dari perilaku *ewuh pakewuh*. Jadi, seseorang menilai bahwa *ewuh-pakewuh* adalah sesuatu yang bernilai benar berdasarkan budaya yang ada di lingkungan mereka.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya *ewuh pakewuh*

Menurut Frinaldi dan Embi (2011), *Ewuh-pakewuh* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

- 1) Atasan atau senior
- 2) Individu sudah mengenal atau banyak menerima suatu kebaikan dari orang lain sehingga bagi individu itu akan sulit untuk menolak atau mengabaikan permintaan orang tersebut, bahkan pendapat orang tersebut.
- 3) Perbedaan usia.
- 4) Pola persepsi sopan santun, segan atau sungkan akan tampak ketika bawahan akan menyatakan pendapatnya yang mungkin bersifat bertentangan, demi menghindari konflik dan menjaga jalinan hubungan baik dengan para atasan atau senior mereka yang dianggap lebih tinggi kedudukan sosialnya.

8. Pemberian *Reward*

a. Pengertian Reward

Menurut Simamora (2004) *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan

produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif, dengan kata lain *reward* yang diberikan kepada karyawan adalah sebagai wujud dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan serta meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pemberian *reward* juga digunakan oleh organisasi atau perusahaan sebagai salah satu cara memberikan stimulus loyalitas seseorang terhadap perusahaan itu sendiri, sehingga secara tidak langsung pemberian *reward* kepada seseorang dapat membantu dalam mengungkapkan kecurangan yang terjadi dalam suatu perusahaan ataupun organisasi

b. Macam-macam *Reward*

Rivai (2010), *Reward* terbagi menjadi dua yaitu:

1) Finansial

Reward finansial terdiri atas dua yaitu:

a) *Reward* langsung (gaji dan upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, dan pembayaran tertanggung yang meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

b) *Reward* tidak langsung (tunjangan) asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Kompensasi di luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, dan cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan

kendaraan.

2) *Reward* non finansial

Reward non finansial meliputi jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Reward*

Rivai (2010), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

1) Pengaruh lingkungan eksternal meliputi pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja.

2) Pengaruh lingkungan internal meliputi anggaran tenaga kerja dan siapa yang membuat keputusan kompensasi.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Reward* pada organisasi

1) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja.

Permintaan tenaga kerja datang dari pihak organisasi maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi, sebaliknya apabila individu yang membutuhkan pekerjaan maka kompensasi relatif lebih rendah.

2) Kemampuan dan kesediaan organisasi membayar.

Besar atau kecilnya Kompensasi yang akan diberikan kepada pegawai akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki organisasi.

3) Serikat buruh dan organisasi pegawai.

Keberadaan karyawan dalam perusahaan akan membuat karyawan

membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan, maka akan muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa adanya pegawai. Hal ini dapat mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan organisasi.

4) Produktifitas dan prestasi pegawai.

Kemampuan pegawai dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima.

5) Biaya hidup/ *Living cost*

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

6) Posisi atau jabatan

Tingkat jabatan karyawan akan mempengaruhi besarnya kompensasi, selain itu berat ringannya bebas dan tanggung jawab suatu pekerjaan pun mempengaruhi kompensasi.

7) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi kompensasinya.

8) Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung agar karyawan mendapat kompensasi yang adil dan layak.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1.	Wakerkwa, Falah, Safkaur (2018)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Aparatur Sipil Negara (Asn) untuk Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> Pada Pemda Propinsi Papua	Komitmen organsiasi berpengaruh positif terhadap minat <i>wheistleblowing</i> , persepsi, personal cost dan tingkat keseriusan berpengaruh positif signifikan terhadap minat <i>wheistleblowing</i> .
2.	Marantika, Yuniarta dan Anantawikrama (2017)	Pengaruh persepsi, Budaya ewuh pakewuh, komitmen organisasi dan pemberian <i>Reward</i> terhadap niat pegawai Negeri sipil untuk melakukan tindakan <i>Whistleblowing</i> studi empiris SKPD Kabupaten Buleleng	Persepsi berpengaruh positif signifikan terhadap minat <i>wheistleblowing</i> , Budaya ewuh pakiwuh tidak berpengaruh terhadap minat <i>wheistleblowing</i> , komitmen organsiasi dan pemberian <i>reward</i> berpengaruh negatif terhadap minat <i>wheistle blowing</i> .
3	Lestari dan Yaya (2017)	<i>Whistleblowing</i> dan Faktor-faktor yang Memengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara (Kantor Wilayah Kementerian Keuangan RI di Daerah Istimewa Yogyakarta)	<i>personal cost</i> berpengaruh negatif terhadap <i>wheistleblowing</i> dan terdapat pengaruh positif keseriusan pelanggaran terhadap niat melaksanakan tindakan <i>wheistleblowing</i> .

Tabel Lanjutan
Penelitian terdahulu

4	Husniati, Hardi dan Wiguna (2017)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i> Internal (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu)	Komitmen Organisasi dan Intensitas Moral berpengaruh terhadap Intensi untuk Melakukan <i>whistleblowing internal</i> .
5	Wahyuningsing (2016)	Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> , Komitmen Organisasi, Gender Dan Masa Kerja Terhadap <i>Whistleblowing</i> (Studi Empiris Pada Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat)	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap <i>whistleblowing</i> ,

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh persepsi terhadap *whistleblowing* terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Persepsi adalah perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman, yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek-obyek atau keadaan (Gibson et al., 2012).

Theory of Planned Behaviour (Ajzen, 1991) menjelaskan hubungan antara persepsi dengan perilaku. *Theory of Planned Behaviour* muncul sebagai jawaban atas kegagalan persepsi (*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 persepsi dan perilaku aktual. 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. *Theory of Planned Behaviour* mengkhaskan bahwa secara konsep minat memiliki tiga determinan yang saling independen. Determinan pertama adalah persepsi 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.

Persepsi seorang PNS terhadap *whistleblowing* akan mempengaruhi minat *whistleblowing* PNS tersebut. Seorang PNS untuk dapat menjadi *whistle-blower* harus memiliki komponen kognitif atau keyakinan (*salient belief*) bahwa *whistleblowing* adalah suatu tindakan yang memiliki konsekuensi positif misalnya untuk melindungi organisasi, memberantas korupsi, memunculkan efek jera, menumbuhkan budaya antikorupsi,

menghasilkan manfaat pribadi seperti reputasi, *reward* dan sebagainya. Selanjutnya keyakinan terhadap konsekuensi positif tersebut dievaluasi (*subjective evaluation*) oleh sistem nilai individu bersangkutan dan menghasilkan reaksi emosional. Hanya reaksi emosional positiflah yang kemudian akan mampu memicu kecenderungan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin besar kecenderungan persepsi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* seharusnya akan semakin besar pula kemungkinan meningkatnya minat *whistleblowing* orang tersebut. Semakin tinggi persepsi terhadap *whistleblowing* maka semakin tinggi pula minat PNS untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dan semakin rendah persepsi terhadap *whistleblowing* semakin rendah pula minat PNS untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Wakerkwa, Falah, Safkaur, (2018) menyatakan bahwa persepsi berpengaruh positif terhadap *Whistleblowing*. Marantika, Yuniarta dan Anantawikrama (2017), menyatakan bahwa persepsi berpengaruh positif terhadap *Whistleblowing*. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa:

H1: Persepsi terhadap Whistleblowing berpengaruh Positif terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan Whistleblowing.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Mowday, Steers dan Porter (1979), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu

dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan tiga faktor terkait yaitu: pertama, keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. kedua, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi. dan ketiga, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas).

Theory of Planned Behaviour (Ajzen, 1991) menjelaskan hubungan antara persepsi dengan perilaku. Pegawai Negeri Sipil yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan persepsi dan perilaku positif terhadap lembaganya. Pegawai Negeri Sipil akan memiliki komitmen untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Pegawai Negeri Sipil yang memiliki komitmen organisasi tinggi di dalam dirinya akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran. Semakin tinggi komitmen organisasi dari pegawai Negeri sipil tersebut maka semakin tinggi pula minat pegawai Negeri sipil terhadap *Whistleblowing*.

Wahyuningsih (2016), Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Whistleblowing*. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian (Wakerkwa, Falah, Safkaur, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Whistleblowing*. Penelitian (Marantika, Yuniarta dan Anantawikrama, 2017) menyatakan bahwa

komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *Whistleblowing*.

Dengan demikian maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah.

H2: Komitmen Organisasi berpengaruh Positif terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan Whistleblowing.

3. Pengaruh *personal cost* terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Personal Cost adalah *Personal cost* adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan tindakan kesalahan (Schultz *et al.*, 1993). Sabang (2013), menambahkan bahwa *personal cost* bukan hanya dampak tindakan balas dendam dari pelaku kecurangan, melainkan juga keputusan menjadi pelapor dianggap sebagai tindakan tidak etis, misalnya melaporkan kecurangan atasan dianggap sebagai tindakan yang tidak etis karena menentang atasan.

Theory of Planned Behaviour (Ajzen, 1991) menjelaskan hubungan antara persepsi dengan perilaku. Perilaku balas dendam dapat menjadikan minat pegawai Negeri sipil untuk mengurungkan niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal tersebut didasari atas rasa khawatir yang muncul dari dalam diri terhadap ancaman/balas dendam yang akan diterimanya.

Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Beberapa pembalasan dapat terjadi dalam bentuk tidak

berwujud (*intangible*), misalnya penilaian kinerja yang tidak seimbang, hambatan kenaikan gaji, pemutusan kontrak kerja, atau dipindahkan ke posisi yang tidak diinginkan pengecualian dalam rapat, penghapusan penghasilan tambahan, dan bentuk diskriminasi atau gangguan lainnya (Parmerlee, Near dan Jensen.,1982).

Lestari dan Yaya (2017), *personal cost* berpengaruh negatif terhadap *Whistleblowing*.

H3: Personal Cost berpengaruh Negatif terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan Whistleblowing.

4. Pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan *wrongdoing*/kecurangan akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika *wrongdoing*/ kecurangan tersebut serius (Miceli dan Near, 1985).

Theory of Planned Behaviour (Ajzen, 1991) menjelaskan hubungan antara persepsi dengan perilaku. Persepsi pegawai Negeri sipil terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat saja berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pembentuk persepsi tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besaran nilai kecurangan, juga tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi. Semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan maka semakin tinggi minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan *Whistleblowing*, semakin rendah tingkat keseriusan kecurangan maka semakin rendah pula minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan

whistleblowing.

Wakerkwa, Falah, Safkaur, (2018), menyatakan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap *Whistleblowing*.

H4: tingkat Keseriusan Kecurangan berpengaruh Positif terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan Whistleblowing.

5. Pengaruh budaya *ewuh-pakewuh* terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Frinaldi dan Embi (2011), *ewuh-pakewuh* atau sungkan adalah manifestasi dari kaidah dasar kehidupan masyarakat Jawa. *Ewuh-pakewuh* merupakan persepsi sungkan atau rasa segan serta menjunjung tinggi rasa hormat terhadap atasan atau senior. Bentuk perasaan ketidakenakan yang hampir menyerupai rasa sungkan tersebut membuat seseorang akan merasa khawatir jika perilaku atau ucapannya akan menyinggung atau membuat seseorang akan menjadi tersinggung.

Theory of Planned Behaviour (Ajzen, 1991) menjelaskan hubungan antara persepsi dengan perilaku. Persepsi *ewuh-pakewuh* akan menghambat pegawai Negeri sipil melakukan tindakan *Whistleblowing*. Persepsi ini akan mengakibatkan seseorang tidak bertindak rasional dan tidak dapat membedakan mana urusan dinas dan mana urusan pribadi. Semakin tinggi budaya *ewuh-pakewuh* yang ada pada Pegawai Negeri Sipil maka semakin rendah minat pegawai Negeri sipil melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi budaya *ewuh-pakewuh* maka semakin rendah minat pegawai Negeri sipil untuk melakukan *whistleblowing*.

Marantika, Yuniarta dan Anantawikrama (2017), variabel budaya

ewuh-pakewuh tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap niat PNS untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

H5: Budaya Ewuh-pekiwuh berpengaruh Negatif terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan Whistleblowing.

6. Pengaruh pemberian *reward* terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

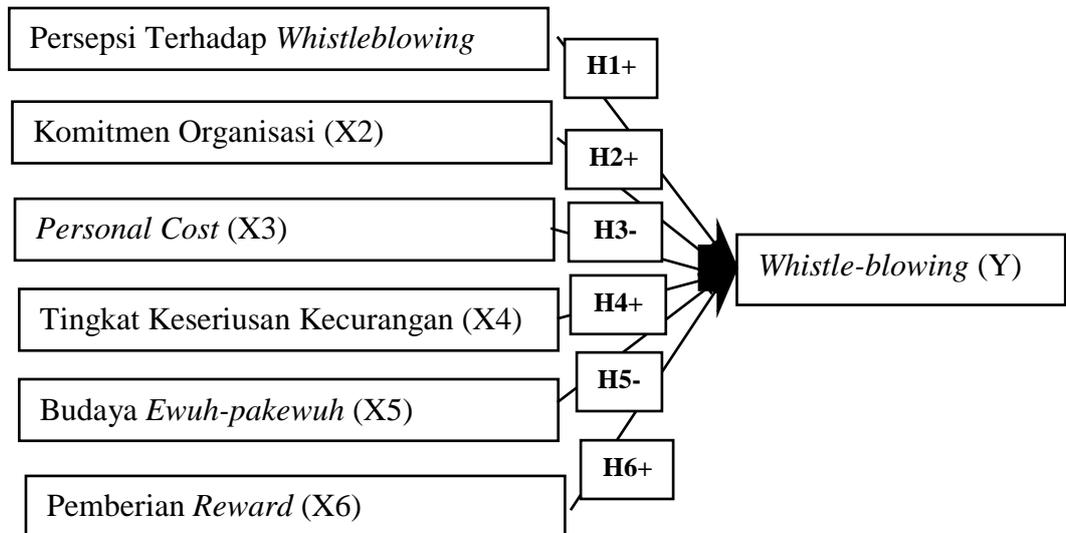
Simamora (2004) *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Theory of Planned Behaviour (Ajzen, 1991) menjelaskan hubungan antara persepsi dengan perilaku. Persepsi organisasi dalam memberikan imbal balik/*reward*, akan mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerjanya. Pemberian *reward* juga mempengaruhi minat Pegawai Negeri Sipil untuk melaporkan setiap tindakan kecurangan yang terjadi pada organisasi. Semakin tinggi pemberian *reward* maka semakin tinggi pula minat Pegawai Negeri Sipil terhadap tindakan *whistleblowing*.

Marantika, Yuniarta dan Anantawikrama (2017) menyatakan bahwa variabel pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap minat pegawai Negeri sipil untuk melakukan *whistleblowing*.

H6: Pemberian Reward berpengaruh Positif terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan Whistleblowing.

D. Model Penelitian



Gambar 2. 1
Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian primer. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut diperoleh secara langsung dari responden pada kantor OPD di Kabupaten Kebumen dengan menyebar kuesioner kepada Kepala OPD, bendahara penerimaan atau pengeluaran, kepala bagian keuangan dan staf bagian keuangan pada OPD di Kabupaten Kebumen.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:90:91). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai OPD yang ada di pemerintahan daerah Kabupaten Kebumen yang terdiri dari 15 Dinas dan 5 Badan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:90:91). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan cara *non-probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel

tidak dipilih secara acak. Unsur populasi yang dipilih sudah direncanakan oleh peneliti. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu Sesuai dengan penelitian yang dilakukan maka, sample dalam penelitian ini adalah 5 Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada setiap Dinas dan Badan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kebumen, yang terdiri dari kepala OPD selaku pengguna anggaran, kepala bagian keuangan, bendahara penerimaan dan pengeluaran beserta staf karena memahami masalah akuntansi dan terlibat kegiatan yang berkaitan dengan keuangan OPD dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun.

C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

1. Variabel (*Whistleblowing*)

Bouville (2007) mendefinisikan *whistleblowing* 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 (*internal whistleblowing*) atau kepada pihak berwenang di luar organisasi maupun kepada publik (*external whistleblowing*). Indikator mengukur variabel *whistleblowing* yaitu: Niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, Keinginan untuk mencoba melakukan tindakan *whistleblowing*, Rencana untuk melakukan *whistleblowing*, Usaha keras untuk melakukan internal dan eksternal *whistleblowing* (Rizki dan Nurkholis, 2014). Variabel *whistleblowing* terdiri dari 6 pernyataan dan

diukur dengan menggunakan skala *likert* 5 poin, yaitu 1= sangat tidak setuju sampai dengan 5= sangat setuju.

2. Variabel Persepsi Terhadap *whistleblowing*

Menurut Sari (2017), Persepsi terhadap merupakan penilaian kecenderungan seseorang apakah individu tersebut mendukung atau menolak terhadap perilaku *Whistleblowing* tersebut. Indikator Dari persepsi terhadap *whistleblowing* yaitu melindungi organisasi dari dampak negatif yang lebih besar akibat perilaku *fraud*/korupsi, Memberantas Korupsi, Melindungi kepentingan umum, Menjalankan kewajiban sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil, Menegakkan kewajiban etis dan keyakinan moral (Rizki dan Nurkholis, 2014). Variabel persepsi terdiri dari 5 pernyataan dan Diukur dengan menggunakan skala *likert* 5 poin, yaitu 1= sangat tidak setuju sampai dengan 5= sangat setuju.

3. Variabel Komitmen Organisasi

Mowday et al. (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu. Marantika, Yuniarta dan Anantawikrama (2017), Ada 6 indikator dalam pertanyaan variabel ini, yaitu kemauan pegawai, Loyalitas terhadap organisasi, Penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, Mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, Keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, Tingkat kebanggaan terhadap organisasi. Variabel komitmen organisasi

terdiri dari 9 pernyataan dan diukur dengan menggunakan skala *likert* 5 poin, yaitu 1= sangat tidak setuju sampai dengan 5= sangat setuju.

4. Variabel *Personal Cost*

Personal cost of reporting 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). Wakerkwa, Falah, Safkaur (2018), indikator variabel *personal cost* yaitu: penilaian kinerja yang tidak seimbang, hambatan kenaikan jabatan/gaji, pemutusan kontrak kerja. Variabel *personal cost* terdiri dari 7 pernyataan dan diukur dengan menggunakan skala *likert* 5 poin, yaitu 1= sangat tidak setuju sampai dengan 5= sangat setuju.

5. Variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan

Miceli, Near dan Schwenk (1991) anggota organisasi mungkin memiliki reaksi yang berbeda terhadap berbagai jenis kecurangan. Walaupun jenis kecurangan berhubungan dengan pembentukan persepsi, namun tingkat keseriusan kecurangan tidak dapat diukur dari jenis kecurangan. Wakerkwa, Falah, Safkaur (2018), indikator variabel tingkat keseriusan kecurangan yaitu: pembentukan persepsi, posisi etis, sifat kepribadian. Variabel keseriusan kecurangan terdiri dari 5 pernyataan dan Diukur dengan menggunakan skala *likert* 5 poin, yaitu 1= sangat tidak setuju sampai dengan 5= sangat setuju.

6. Variabel Budaya *Ewuh-Pakewuh*

Frinaldi dan Embi (2011), *ewuh-pakewuh* atau sungkan adalah manifestasi dari kaidah dasar kehidupan masyarakat Jawa. *Ewuh-pakewuh* merupakan persepsi sungkan atau rasa segan. Marantika, Yuniarta dan Anantawikrama (2017) Ada lima indikator yang digunakan dalam variabel ini, diantaranya adalah Menghormati pimpinanSegan kepada atasan atau kepada yang lebih tua, Enggan mengungkapkan kebenaran, Enggan menyatakan pendapat yang bertentangan dan memberikan saran, Hubungan kerja yang terlalu harmonis. Variabel budaya *ewuh-pakewuh* terdiri dari 6 pernyataan dan Diukur dengan menggunakan skala *likert* 5 poin, yaitu 1= sangat tidak setuju sampai dengan 5= sangat setuju.

7. Variabel Pemberian Reward

Simamora (2004) *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Marantika, Yuniarta dan Anantawikrama (2017) Ada dua indikator untuk mengukur variabel ini, diantaranya adalah Adanya kompensasi berupa promosi jabatan dan penghargaan kepada karyawan, Adanya penghargaan berupa uang kepada karyawan. Variabel pemberian reward terdiri dari 8 pernyataan dan Diukur dengan menggunakan skala *likert* 5 poin, yaitu 1= sangat tidak setuju sampai dengan 5= sangat setuju.

D. Alat Analisis Data

1. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif digunakan sebagai teknik analisis dengan tujuan untuk menjelaskan atau memberikan gambaran jumlah kuesioner yang kembali dan perbandingan dengan kuesioner yang dikirim dengan menyajikan tabel yang berisi nilai maksimal, minimal, mean dan standar deviasi yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima. Selain itu juga memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian, seperti jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan, tingkat jabatan, dan lama masa kerja (Ghozali, 2016: 19). Statistik deskriptif meliputi nilai rata-rata (*mean*), *standar deviasi*, *varian*, *minimum*, *maksimum*, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewnes* (kemencengan distribusi). Analisis dalam penelitian ini memberikan gambaran secara terperinci atau kejelasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai negeri sipil melakukan *whistleblowing*.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Menurut Ghozali (2016: 52), uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam menguji validitas instrumen kuisisioner penelitian ini menggunakan uji validitas dengan *Confirmatory*

Factor Analysis (CFA). CFA merupakan salah satu bentuk analisis faktor khususnya dalam penelitian sosial. Tujuan utamanya adalah untuk menguji apakah indikator-indikator yang sudah dikelompokkan berdasarkan variabel latennya konsisten berada dalam konstraknya atau tidak.

Analisis faktor konfirmatori akan mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor apabila indikator yang digunakan merupakan indikator konstruk, kemudian akan mengelompok menjadi satu dengan faktor loading yang tinggi. Ketika pada pengelompokan terdapat kesulitan dalam menginterpretasikan maka perlu dilakukan rotasi. Alat penting untuk interpretasi faktor adalah *factor rotation*. Rotasi ortogonal melakukan rotasi dengan sudut 90 derajat, sedangkan rotasi yang tidak 90 derajat disebut *oblique rotation*. Rotasi orthogonal dapat berbentuk *quartimax*, *varimax*, *equimax* dan *promax*.

Asumsi yang mendasari dapat tidaknya digunakan analisis faktor adalah data matrik harus memiliki korelasi yang cukup (*sufficient correlation*). Uji *bartlett of sphericity* merupakan uji statistik untuk menentukan ada tidaknya korelasi antar variabel. Semakin besar sampel menyebabkan *bartlett test* semakin sensitif untuk mendeteksi adanya korelasi antara variabel. Alat uji lain yang digunakan untuk mengukur tingkat *interkorelasi* antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *kaiser meyer olkin*

measure of sampling adequacy (KMO NSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang dikehendaki harus $> 0,50$ dan *cross loading* $>0,50$ untuk dapat dilakukan analisis faktor.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2016: 52), Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian untuk menilai sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan menghitung *croanbach's alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel, instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan handal/reliabel jika memberikan nilai *croanbach's alpha* lebih dari 0,70.

c. Uji Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Persepsi Terhadap *Whistleblowing*, Komitmen Organisasi, *Personal Cost*, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Budaya *Ewuh-pakewuhan* Pemberian *Reward* terhadap *Whistleblowing*. Adapun model persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$WB = \alpha + \beta_1 PTW + \beta_2 KO - \beta_3 PC + \beta_4 TTK - \beta_6 BEP + \beta_5 PR + e$$

Keterangan:

WB	= <i>Whistleblowing</i>
a	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$	= Koefisien Regresi dari X
PTW	= Persepsi Terhadap <i>Whistleblowing</i>
KO	= Komitmen Organisasi
PC	= <i>Personal Cost</i>
TKK	= Tingkat Keseriusan Kecurangan
BEP	= Budaya Ewuh-pekiwuh
PR	= Pemberian <i>Reward</i>
e	= Error

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji R^2 (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi R^2 untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model penelitian dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi R^2 adalah antara nol sampai 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai R^2 mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

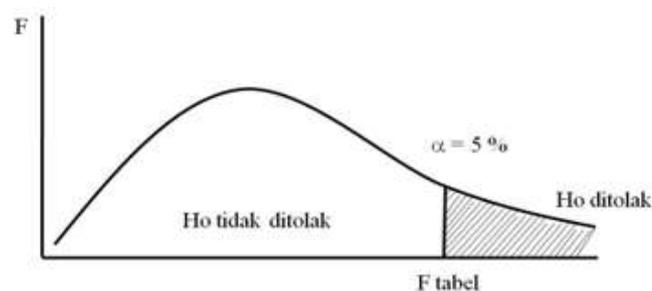
Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi (R^2) adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model (Ghozali, 2016:95). Oleh karena itu penelitian ini menggunakan *adjusted* R^2 berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai *adjusted* R^2 semakin mendekati 1 maka semakin baik kemampuan model.

2. Uji f (goodness of fit test)

Uji statistik f pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji f menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah fit atau tidak (Ghozali, 2016:97). Ketentuan menilai hasil hipotesis uji f adalah berupa level signifikansi 5% dengan derajat kebebasan pemilang $df = k$ dan derajat kebebasan penyebut ($df = n-k-1$) dimana k adalah jumlah variabel bebas. pengujian dilakukan dengan membandingkan kriteria:

- a. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, atau $p\ value < \alpha = 0,05$ maka model yang digunakan dalam penelitian bagus (*fit*).
- b. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, atau $p\ value > \alpha = 0,05$ maka model yang digunakan dalam penelitian tidak bagus (tidak *fit*).

Perbandingan nilai kritis yang diperoleh ini selanjutnya akan dikonfersikan dengan nilai tabel sesuai dengan ketentuan dalam.



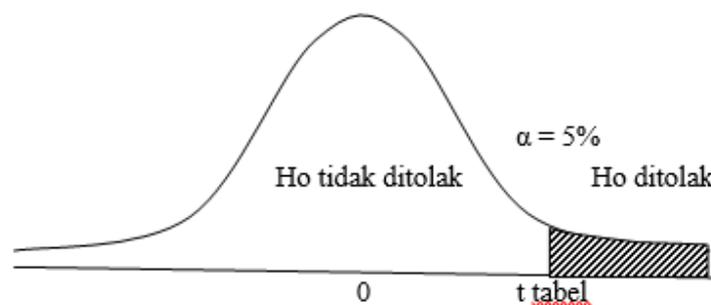
Gambar 3. 1
Penerimaan Uji F

3. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independendalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n-1$ (Ghozali, 2016:97)

a. Hipotesis Positif

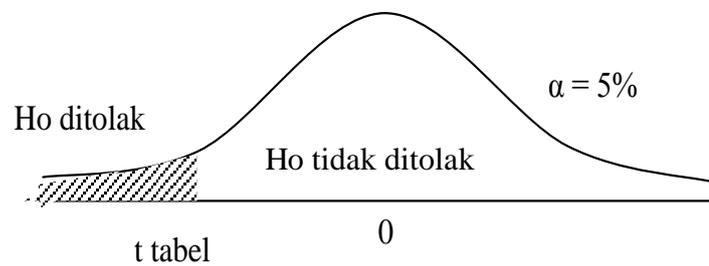
- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $p\ value < \alpha = 0,05$ maka h_0 ditolak dan h_a diterima berarti variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $p\ value > \alpha = 0,05$ maka h_0 diterima dan h_a tidak diterima berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3. 2
Penerimaan Hipotesis positif

b. Hipotesis Negatif

- 1) H_0 ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $p \text{ value} < \alpha = 0,05$, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 diterima jika $-t \text{ hitung} > -t \text{ tabel}$ atau $p \text{ value} > \alpha = 0,05$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.



Gambar 3.3
Penerimaan Hipotesis Negatif

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, budaya *ewuh pakewuh*, pemberian *reward* terhadap minat *whistleblowing*. Sampel yang diambil yaitu OPD Kabupaten Kebumen sebanyak 15 dinas dan 5 badan, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan diperoleh 86 kuesioner yang dapat diolah. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa variabel persepsi terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, budaya *ewuh pakewuh*, pemberian *reward* terhadap minat *whistleblowing* sebesar 33,1% sedangkan sisanya 66,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti atau diluar model regresi penelitian ini.
2. Hasil uji statistik F menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yang artinya model yang digunakan sudah bagus.
3. Hasil uji T menunjukkan bahwa komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, budaya *ewuh-pakiwuh*, pemberian *reward* tidak berpengaruh terhadap minat *whistleblowing* pada OPD Kabupaten Kebumen. hal tersebut dikarenakan OPD di Kabupaten Kebumen belum

maksimal dalam menerapkan persepsi memiliki organisasi, masih menganggap tingginya resiko pembalasan yang dapat ditimbulkan apabila melakukan tindakan *whistleblowing*, masih menganggap bahwa kecurangan yang tidak material dianggap wajar, tingginya budaya sungkan dan menganggap bahwa harus ada pemberian *reward* ketika melakukan tindakan *whistleblowing*.

4. Persepsi terhadap *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap minat *whistleblowing*. Hasil pengujian menunjukkan persepsi terhadap *whistleblowing* sangat berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi yang mungkin timbul pada organisasi, dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan semakin tinggi persepsi seseorang terhadap *whistleblowing* maka semakin tinggi minat seseorang tersebut melakukan *whistleblowing*.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat menyebabkan penarikan kesimpulan yang kurang sempurna karena sampel yang digunakan hanya di 15 Dinas dan 5 Badan se-Kabupaten Kebumen sehingga penelitian ini belum dapat digeneralisasi di seluruh Kabupaten lain.
2. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner, dimana terdapat beberapa responden yang tidak mengisi secara lengkap pernyataan pada kuesioner.
3. Penelitian ini memiliki keterbatasan variabel, dimana variabel yang diteliti hanya persepsi terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, budaya *ewuh-pakewuh*, pemberian

reward. Sedangkan masih ada variabel lain yang perlu ditinjau kembali yang mempengaruhi minat PNS melakukan *whistleblowing*.

C. Saran

1. Keterbatasan sampel yang digunakan maka penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah sampel dengan cara menambahkan Kecamatan maupun OPD pada Kabupaten se-Karisidenan Kedu agar lebih mudah untuk menggeneralisasikan hasil penelitian dan perlu dilakukan penelitian ulang dengan aspek-aspek yang sama untuk mengetahui konsistensi hasil dari penelitian sebelumnya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah metode wawancara atau yang lain seta memperbaiki terlebih dahulu kuesioner yang digunakan dalam penelitian sehingga kuesioner yang akan digunakan selanjutnya memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi.
3. Penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing* seperti *whistleblowing system* dengan alasan System adalah aplikasi yang disediakan bagi siapa saja yang memiliki informasi dan ingin melaporkan suatu perbuatan berindikasi pelanggaran yang terjadi (Arfan, 2017). *Machiavellian* dengan alasan *Machiavellian* sebagai pribadi yang menerima perilaku tidak etis seperti praktek pencurian dan kecurangan, Disini seorang *Machiavellian* mempunyai kecenderungan untuk mementingkan kepentingan sendiri, manipulatif dan agresif (oktavia, 2018). Sensitifitas etis karena sensitivitas etis merupakan kemampuan

untuk mengetahui bahwa suatu situasi memiliki makna etika ketika situasi itu dialami individu-individu. Faktor yang penting dalam menilai perilaku etis adalah adanya kesadaran para individu bahwa mereka adalah agen moral (oktavia, 2018).

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyah s.2015. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Melakukan Tindakan Whistleblowing. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis. UNISNU Jepara
- Aprillia Rita.2018. Pengaruh ethichal principle, tingkat keseriusan kecurangan dan locus of control terhadap niat untuk melakukan whistleblowing di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Arfan. 2017. Efektifitas whistle blowing system BPKP Profinsi Riau. Politeknik CaltexRiau
- Association of Certified Fraud Examinations (ACFE). (2000).USA
- Ajzen, Icek. 1991. The Theory of Planned Behaviour. Organizational Behaviour and Human Decision Processes. Vol.50, 179-211.
- www.bpkjateng.go.id 0609-2017_KLI_JT_APBD diakses pada tanggal 16 maret 2018
- Bouville, Mathieu. 2007. Whistleblowing and Morality. *Journal of Business Ethics*. 2008 (81); 579–585.
- Curtis, B Marry and Taylor, E.Z.2010."An Examination Of The Layers Workplace Influence In Ethical Judgement: Whistleblowing Likelihood and Perseverance in\ Public Accounting".*Journal of Business Ethics*, Vol.93, pp.21-37
- Fuqorina.2016.*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Internal Whistleblowing Intention Pegawai Pajak(Studi Kasus Kator Wilayah DJP Jawa Tengah)*. Skripsi.Universitas Sebelas Maret
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James l., Ivancevich, John M., Donnelly-Jr., James H., dan Konopaske, Robert. 2012. Organizations: Behavior, Structure, Processes. New York: The McGraw- Hill Companies Inc.
- Griffin, Jill 2002. *Customer Loyalty How to Earn It, How to Keep It Kentucky*: McGraw-Hill.
- Husniati, Hardi Dan Wiguna.2017. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada Satuan Kerja

- Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu). *Jom Fekon*, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017. *Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia*.
- Lestari dan Yaya. 2017. *Whistleblowing* dan faktor-faktor yang Memengaruhi niat melaksanakannya oleh Aparatur sipil negara. *Jurnal Akuntansi/Volume XXI*, No. 03, September 2017: 336-350. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Marliza. 2016. Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasi Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan, Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris Pada OPD Pakayumbuh). Universitas Negeri Padang
- Marantika, Yuniarta dan Anantawikrama. 2017. Pengaruh persepsi, budaya *ewuh pekewuh*, komitmen organisasi dan pemberian *reward* terhadap niat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (studi empiris skpd kabupaten buleleng) e-Journal *SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program SI* (Vol: 8 No: 2 Tahun 2017)
- 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, R. T., Streers, M, R., Porter, & W, L. (1979). The Measurmen Organization Commitmen. *Journal of Vocational Behavior* 14, 224–247.
- Oktavia, E. (2018). Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis, dan Machiavellian terhadap minat melakukan Whistleblowing. *JOM FEB, 1 Edisi 1*.
- Purwaningtyas W. 2017. Pengaruh Profesional, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Whistleblowing. (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Istimewa Yogyakarta. Universitas egrri Yogyakarta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rizki Bagustianto dan Nurkholis. 2014. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Pada PNS BPK RI)". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*.
- Robbins, S. P., Judge, & A, T. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagara Yusar. 2013. "Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan *Whistleblowing*". *Jurnal Liquidity*. Januari-Juni 2013, Vol. 2, No. 1
- Sari Permata Riri. 2014. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada BPK Sumatera Barat)". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang*.

- 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.
- Septianti, W. (2013) “Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional, dan Demografis Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* Internal”. *Simposium Nasional Akuntansi XVI*, Manado, 25-28 September.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sweeney, P. 2008. Hotlines Helpful for Blowing The Whistle. *Financial Executive*. Vol. 24 (4); 28-31.
- Transparency International (2016) Corruption Perception Index. www.transparency.org/cpi2015.php. Diunduh pada 21 Oktober 2018.
- Umam, Khaerul. 2012. “Pelaku Organisasi”. Bandung: Pustaka Setia.
- Wahyuningsing.2016. *Pengaruh Pemberian Reward, Komitmen Organisasi, Gender Dan Masa Kerja Terhadap Whistleblowing (Studi Empiris Pada Kantor Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Barat)*. Skripsi. Program Studi Akuntansi.Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Wakerkwa, Falah, Safkaur.2018. Faktor-faktor yang mempengaruhi minat aparat sipil negara (asn) untuk melakukan tindakan *whistleblowing* Pada pemda propinsi papua. *Jurnal Akuntansi, Audit & Aset* Volume 1, Nomor 1, Mei 2018: 42–57. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Cenderawasih.
- <http://www.bpkp.go.id/diy/berita/read/20624/135/Kabupaten-Kebumen-Bertekad-Wujudkan-Tata-Kelola-Pemerintahan-yang-Baik-dan-Bersih.bpkp>