

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) MELAKUKAN TINDAKAN WHISTLE-BLOWING

Devi Safitri¹⁾, Sem Paulus Silalahi²⁾
devi_fadly@yahoo.co.id¹⁾, semsilalahi@gmail.com²⁾

Universitas Riau

ABSTRACT

This research aims to empirically prove the influence of attitude towards the whistle-blowing, organizational commitment, moral intensity, personal cost, and seriousness of wrongdoing on the whistle-blowing intentions among of the civil State Apparatus to perform actions whistle-blowing in SKPD Kabupaten Kuantan Singingi. The data used in this research is the primary data collected through questionnaire-based survey method directly. Using 70 people of civil state apparatus SKPD Kabupaten Kuantan Singingi from 43 different work units as a sample. The technique of analysis data in this research is using Partial Least Square (PLS) approach. The results of the research show that partially attitude towards the whistle-blowing, organizational commitment, moral intensity, personal cost, and seriousness of wrongdoing have a significant effect to the interest of civil state apparatus to take an interest of state civil apparatus action.

Keywords : *whistle-blowing intention, attitude towards the whistle-blowing, organizational commitment, moral intensity, personal cost, seriousness of wrongdoing*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh sikap terhadap whistle-blowing, komitmen organisasi, intensitas moral, personal cost, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat Aparatur Sipil Negara untuk melakukan tindakan whistle-blowing di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kuantan Singingi. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang dikumpulkan melalui metode survei berbasis kuesioner secara langsung. Menggunakan sampel 70 orang Aparatur Sipil Negara di SKPD Kabupaten Kuantan Singingi yang berasal dari 43 unit kerja yang berbeda. Teknik analisis data dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial sikap terhadap whistle-blowing, komitmen organisasi, intensitas moral, personal cost dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan terhadap minat Aparatur Sipil Negara untuk melakukan tindakan whistle-blowing.

Kata Kunci: *minat melakukan tindakan whistle-blowing, sikap, komitmen organisasi, intensitas moral, personal cost, tingkat keseriusan kecurangan*

Received: 2018-11-27

Revised: 2019-05-23

Accepted: 2019-05-25

PENDAHULUAN

Korupsi merupakan sebagian bentuk kecurangan yang sering terjadi di Indonesia. Berbagai macam upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk mencegah, mendeteksi, dan menanggulangi kasus-kasus kecurangan. Salah satu bentuk nyata upaya Pemerintah Indonesia dalam memerangi kecurangan terutama terkait dengan korupsi dengan dibentuknya Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Selain itu juga ada cara lain yang terbukti efektif dalam

mengungkap kecurangan yang disebut dengan *whistle-blowing*. Berdasarkan Indeks Persepsi Korupsi (IPK) untuk 2018 yang diterbitkan oleh Transparency International, Indonesia mencapai skor 38 atau berada pada peringkat 89 dari 180 negara yang disurvei. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi korupsi di Indonesia masih cukup tinggi. Dibandingkan dengan tahun 2016 dan 2017, Indonesia berada di peringkat 96 dari 180 negara dengan skor 37 dan untuk di kawasan ASEAN, Indonesia berada di peringkat keempat. Hal ini menunjukkan bahwa upaya pemberantasan korupsi di Indonesia belum signifikan dan pemerintah perlu meningkatkan integritas lembaga-lembaga pelayanan publik yaitu lembaga penegak hukum, seperti Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Kepolisian RI dan Kejaksaan RI.

Whistle-blowing adalah pengungkapan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis (tidak bermoral) atau perbuatan yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi atau lembaga lain yang mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut (KKNG, 2008).

Near & Miceli (1985) menyatakan *whistle-blowing* sebagai suatu pengungkapan yang dilakukan anggota organisasi atas suatu praktik illegal di bawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan. Selain itu Bouville (2008) menyatakan *whistle-blowing* sebagai tindakan dari seorang pegawai atau mantan pegawai, untuk mengungkap apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi/manajemen puncak (*internal whistle-blowing*) atau kepada otoritas/pihak berwenang di luar organisasi maupun kepada publik (*external whistle-blowing*).

Korupsi harus dideteksi terlebih dahulu apabila memberantasnya dalam suatu organisasi. Cara yang paling ampuh dan efektif adalah dengan mengizinkan *whistle-blower*. Menurut Susmanschi (2011) *whistle-blower* adalah orang (karyawan dalam suatu organisasi) yang mengungkapkan kepada publik atau pejabat penguasa atas dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal atau kesalahan di departemen pemerintah, organisasi publik, organisasi swasta atau perusahaan. Pengaduan dari *whistle-blower* terbukti sangat efektif dalam mengungkap kecurangan dibandingkan cara lain, misalnya audit internal, pengendalian internal maupun audit eksternal (Sweeney, 2008 dalam Bagustianto & Nurkholis, 2015). Pemahaman tentang efektifitas *whistle-blowing* tersebut kemudian memicu beragam organisasi untuk mulai proaktif dalam mendeteksi kecurangan dengan mengimplementasikan *hotline whistle-blowing system* melalui berbagai sarana komunikasi seperti melalui pengaduan telepon atau jaringan internet.

Whistle-blowing system merupakan sistem pelaporan pelanggaran yang masih tergolong baru diterapkan di Indonesia. Dalam rangka mendorong terciptanya GCG (*Good Corporate Governance*) dan memberikan manfaat bagi peningkatan kualitas pelaksanaan GCG di Indonesia maka KNKG (Komite Nasional Kebijakan Governance) menerbitkan Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (SPP) atau *Whistle-blowing System* (WBS) pada tahun 2008 yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengembangkan sistem manual pelaporan pelanggaran. Pedoman ini dibentuk karena terdorong hasil survei sebuah lembaga internasional yaitu *Institute of Business Ethics* pada tahun 2007. Hasil survei tersebut menyimpulkan bahwa satu dari empat orang karyawan di dalam perusahaan mengetahui adanya pelanggaran dan lebih dari separuh keseluruhan karyawan lebih memilih diam dan membiarkan pelanggaran tersebut terus terjadi (KNKG, 2008). Oleh karena itu, penelitian mengenai *whistle-blowing* perlu dilakukan untuk memberikan gambaran teoritis yang lebih jelas mengenai hubungan antar variabel yang diamati.

Di Amerika Serikat kita mengenal istilah SOA (*Sarbanes Oxley-Act*) sebagai perwujudan dari “kemarahan” rakyat Amerika. Mereka adalah pemilik “surat-surat berharga” Enron, WorldCom, Tyco dan emiten semacamnya di pasar modal Amerika Serikat, surat-surat

berharga itu kemudian menjadi tidak berharga lagi, khususnya di tahun 2000-2001 ketika para CEO dan sekutunya melakukan *fraud*. Banyak di antara pemilik surat-surat berharga ini adalah para investor kecil. Mereka menulis surat kepada wakil-wakil mereka di *Congress and House of Representatives*. Surat dikabulkan dan terbitlah *Sarbanes-Oxley Act (SOA)* yang diundangkan Juli 2002 (Tuanakotta, 2011). Di Indonesia kasus mengenai kecurangan yang akhirnya terbongkar juga terjadi pada institusi pemerintahan seperti kasus Gayus Tambunan yang merupakan pegawai di Direktorat Jenderal Pajak yang terlibat dalam kasus penggelapan pajak dan akhirnya terungkap oleh pernyataan Susno Duadji.

Pemahaman dan pengetahuan tentang faktor apa saja yang mempengaruhi minat seseorang untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* menjadi penting dilakukan agar organisasi dapat merancang kebijakan dan sistem *whistle-blowing* yang paling efektif. Keikutsertaan *whistle-blower* terhadap sistem *whistle-blowing* akan menjadi efektif, karena sistem yang dibuat akan percuma jika tak seorangpun yang menggunakannya untuk melaporkan adanya tindakan kecurangan. Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya mengenai minat *whistle-blowing* telah menemukan beberapa faktor dari minat *whistle-blowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Park & Blenkinsopp (2009), Winardi (2013) dan Bagustianto & Nurkholis (2015) 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 tiga penelitian tersebut memiliki pengaruh positif terhadap minat *whistle-blowing*. Komitmen organisasi mempresentasikan komponen norma subyektif pada *theory of planned behavior* dari Ajzen (1991) untuk menjelaskan faktor-faktor mempengaruhi minat *whistle-blowing* (Bagustianto & Nurkholis, 2015; Setiawati & Sari, 2016). Intensitas Moral sebagai faktor yang turut mempengaruhi minat *whistle-blowing* mempresentasikan komponen sikap terhadap perilaku pada *theory of planned behavior* (Shawver, 2011; Setiawati & Sari, 2016). Selain itu, beberapa penelitian juga mengaitkan faktor situasional seperti tingkat keseriusan kecurangan (Winardi, 2013; Bagustianto & Nurkholis, 2015), *personal cost* (Winardi, 2013; Bagustianto & Nurkholis, 2015) sebagai faktor yang turut mempengaruhi minat *whistle-blowing*. Dalam penelitian ini faktor – faktor yang diduga mempengaruhi minat Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* adalah sikap terhadap *whistle-blowing*, komitmen organisasi, intensitas moral, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan.

Sikap terhadap *whistle-blowing* menurut Park & Blenkinsopp (2009) mengenai sejauh mana individu memiliki evaluasi menguntungkan atau tidak menguntungkan dari *whistle-blowing* adalah jumlah keyakinan yang dimiliki karyawan tentang konsekuensi dari *whistle-blowing* dan evaluasi subjektif terhadap konsekuensi tersebut. Penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh sikap terhadap minat untuk melakukan *whistle-blowing* dilakukan oleh Bagustianto & Nurkholis (2015) dengan temuan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistle-blowing*. Penelitian yang dilakukan Saud (2016) menunjukkan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap niat *whistle-blowing* internal, tetapi tidak berpengaruh terhadap niat *whistle-blowing* eksternal. Artinya semakin besar kecenderungan sikap seseorang untuk melakukan *whistle-blowing* seharusnya akan semakin besar pula kemungkinan meningkatnya minat *whistleblowing* orang tersebut. Namun penelitian yang dilakukan oleh Aliyah (2015) menunjukkan temuan yang berbeda, dimana sikap terhadap *whistle-blowing* tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistle-blowing*.

Faktor kedua yang juga memiliki pengaruh terhadap tindakan *whistle-blowing* adalah komitmen organisasi. Mowday, Steers, & 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). Menurut Brief & Motowidlo, tindakan *whistle-blowing* merupakan salah satu bentuk tindakan prososial anggota organisasi mengungkapkan sebuah arahan, prosedur, atau kebijakan yang menurutnya diduga tidak etis, ilegal atau membawa masalah bagi tujuan jangka panjang organisasi kepada individu atau organisasi lainnya yang memiliki posisi untuk melakukan tindakan korektif. Dengan demikian, jika dilihat dari *prosocial organizational behavior theory*, dapat disimpulkan bahwa tindakan *whistle-blowing* seorang pegawai menunjukkan bentuk komitmen pegawai tersebut untuk melindungi organisasinya dari ancaman hal-hal yang tidak etis atau legal. Menurut penelitian yang dilakukan Bagustianto & Nurkholis (2015) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat untuk melakukan *whistle-blowing*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepercayaan pegawai sebagai *whistle-blower* potensial terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula niat pegawai tersebut akan melakukan *whistle-blowing*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyawati *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap minat untuk melakukan *whistle-blowing* internal.

Faktor ketiga yang juga memiliki pengaruh terhadap tindakan *whistle-blowing* adalah intensitas moral. Intensitas moral adalah sebuah konstruk yang mencakup karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari isu-isu yang terkait dengan isu moral utama dalam sebuah situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensi berperilaku yang dimilikinya (Kreshastuti & Prastiwi, 2014). Dalam teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) intensitas moral dapat dikaitkan dengan konsep persepsi kontrol perilaku. Kepercayaan seseorang tentang persepsi yang dimilikinya adalah hasil dari kontrol dirinya sendiri mengenai persepsi perilaku tersebut merupakan persepsi kontrol perilaku. Seseorang yang memiliki intensitas moral yang tinggi akan cenderung untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi dikarenakan mereka memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi untuk melaporkannya. Sebaliknya apabila intensitas moral seseorang rendah maka dia tidak memiliki rasa tanggungjawab untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi. Setiawati & Sari (2016) melakukan penelitian dengan responden alumni PPAK Fakultas Ekonomi Universitas Udayana menemukan bahwa intensitas moral memiliki pengaruh positif terhadap pengungkapan kecurangan.

Faktor keempat yang juga memiliki pengaruh terhadap tindakan *whistle-blowing* adalah *personal cost*. Menurut Schultz *et al.* (1993) *personal cost of reporting* adalah suatu pandangan pegawai terhadap risiko atas pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi yang dapat mengurangi minat untuk melaporkan *wrongdoing*. Beberapa penelitian yang telah dilakukan terhadap *personal cost* menunjukkan hasil penelitian yang berbeda-beda. Setyawati *et al.* (2015) dan Bagustianto & Nurkholis (2015) menyatakan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap minat untuk melakukan *whistle-blowing*. Namun penelitian yang dilakukan Astuti (2015) menyatakan *personal cost* berpengaruh positif terhadap *whistle-blowing*.

Faktor terakhir yang memiliki pengaruh terhadap tindakan *whistleblowing* adalah tingkat dari keseriusan kecurangan. *Whistle-blowing* merupakan sebuah proses kompleks yang juga melibatkan faktor situasional seperti tingkat dari keseriusan pelanggaran yang terjadi. Near & Miceli (1985) berpendapat bahwa anggota suatu organisasi yang mengamati adanya dugaan kecurangan akan lebih mungkin untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* jika kecurangan

tersebut cukup serius. Persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat saja berbeda antar satu dengan lainnya. Pembentuk persepsi tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besarnya nilai kecurangan, juga tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Winardi (2013) dimana hasil penelitian menunjukkan tingkat keseriusan kecurangan signifikan berpengaruh positif terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistle-blowing*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aliyah (2015) yang menyatakan bahwa tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap minat *whistle-blowing*.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto & Nurkholis (2015), namun demikian penelitian ini memiliki beberapa perbedaan yaitu menambahkan variabel intensitas moral karena variabel ini merupakan salah satu komponen dari proses pengambilan keputusan yang etis yang berguna dalam melakukan tindakan *whistle-blowing* dan objek penelitian adalah responden Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja pada Satuan Kerja Perangkat (SKPD) Daerah Kabupaten Kuantan Singingi sedangkan Bagustianto & Nurkholis (2015) melaksanakan penelitiannya pada PNS BPK RI.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan secara empiris faktor – faktor yang mempengaruhi minat Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*. Faktor - faktor tersebut adalah sikap terhadap *whistle-blowing*, komitmen organisasi, intensitas moral, *personal cost* dan tingkat keseriusan kecurangan.

KAJIAN PUSTAKA

Prosocial Organizational Behavior Theory

Brief & Motowidlo (1986) mendefinisikan *prosocial organizational behavior* sebagai tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi pada individu, kelompok, atau organisasi dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut. *Prosocial behavior* menjadi teori yang mendukung terjadinya *whistle-blowing*. Brief & Motowidlo (1986) menyebutkan *whistle-blowing* sebagai salah satu dari tiga belas bentuk *prosocial organizational behavior*. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Dozier & Miceli (1985) yang menyatakan bahwa tindakan *whistle-blowing* dapat dipandang sebagai perilaku prososial karena secara umum perilaku tersebut akan memberikan manfaat bagi orang lain (atau organisasi) disamping juga bermanfaat bagi *whistle-blower* itu sendiri. Near & Miceli (1985) mengemukakan bahwa *whistle-blower* melakukan pelaporan dugaan pelanggaran dalam upaya membantu korban dan memberikan manfaat bagi organisasi karena mereka yakin bahwa perbuatan pelanggaran tersebut tidak sesuai dengan aturan-aturan yang diterapkan oleh organisasi. Pada prinsipnya seorang *whistle-blower* adalah *prosocial behaviour* yang menekankan pada pemberian bantuan bagi pihak lain dalam menyelamatkan sebuah organisasi atau perusahaan.

Theory of Planned Behavior (Theory of Planned Behavior)

Theory of Planned Behaviour (TPB) adalah teori psikologi yang dikemukakan oleh Ajzen (1991) yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku. Jawaban kegagalan penentu sikap (*attitude*) dalam memprediksi tindakan/perilaku aktual (*actual behavior*) secara langsung melahirkan *Theory of Planned Behaviour*. TPB menunjukkan bahwa minat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan dapat menjadi *proxy* untuk menghubungkan sikap dan perilaku aktual. Menurut Ajzen (1991), diasumsikan bahwa ada minat dalam memahami faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi perilaku. Ini tercermin dari seberapa keras seorang individu telah merencanakan untuk mencoba perilaku ini. Selain itu, TPB mendalilkan bahwa kepentingan konseptual memiliki tiga penentu independen. Penentu

pertama adalah sikap terhadap perilaku, yaitu tingkat seseorang yang menilai atau menilai apakah perilaku itu menguntungkan (baik untuk dilakukan) atau tidak. Penentu kedua adalah faktor sosial yang disebut norma subyektif. Mereka merujuk pada persepsi tekanan sosial untuk melakukan perilaku atau tidak. Penentu ketiga adalah kontrol perilaku yang dirasakan, yang merujuk pada kemudahan atau kesulitan yang terkait dengan perilaku tersebut. Tingkat relatif dari tiga faktor penentu dapat bervariasi dalam perilaku dan situasi yang berbeda, sehingga dalam penerapannya dapat berubah bahwa hanya sikap yang mempengaruhi minat, dalam kondisi lain, sikap dan persepsi kontrol perilaku, cukup untuk kepentingan atau bahkan ketiganya. Untuk menjelaskan pengaruh. Dalam penelitian ini, tidak semua faktor penentu ini digunakan untuk pengujian, tetapi hanya sikap terhadap perilaku, karena peneliti mengatakan bahwa faktor ini paling penting bagi peneliti ketika dikaitkan dengan minat dalam *whistle-blowing*.

Tindakan Whistleblowing

Elias (2008) mengatakan bahwa *whistle-blowing* adalah pelaporan oleh anggota dari suatu organisasi (sekarang atau terdahulu) mengenai praktek ilegal, tidak bermoral, dan haram yang dilakukan oleh orang atau organisasi yang mungkin dapat mengakibatkan suatu tindakan. *Whistle-blowing* dapat berasal baik dari dalam maupun dari luar. *Whistle-blowing* dalam adalah untuk melaporkan kepada pimpinan, sedangkan *whistle-blowing* yang berasal dari luar adalah untuk menginformasikan kepada media masa dan masyarakat tentang tindakan yang membahayakan. Sedangkan Bouville (2008) mendefinisikan *whistle-blowing* sebagai tindakan dari seorang pegawai atau mantan pegawai untuk mengungkap perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen puncak (*internal whistle-blowing*) atau kepada pihak berwenang di luar organisasi maupun kepada publik (*external whistle-blowing*).

Sikap Terhadap Whistleblowing

Sikap terhadap *whistleblowing* mempresentasikan komponen sikap terhadap perilaku dalam *Theory of Planned Behavior*. Didalam *Theory of Planned Behavior* disebutkan bahwa faktor penentu yang pertama seseorang dalam melakukan suatu tindakan perilaku ialah faktor kepribadian yaitu penilaian seseorang baik positif maupun negatif. Faktor ini diistilahkan *attitude toward the behaviour* atau sikap terhadap perilaku. Sikap terhadap perilaku merujuk pada tingkatan yang dimiliki oleh seseorang dalam membuat evaluasi yang sifatnya baik dan tidak baik terhadap suatu perilaku (Park & Blenkinsopp, 2009). Menurut Gibson *et al.* (2012) sikap 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. Park & Blenkinsopp (2009) mendefinisikan sikap sebagai penilaian seorang individu atas seberapa setuju atau tidak setujunya individu tersebut terhadap suatu perilaku/tindakan tertentu.

Komitmen Organisasi

Dalam konsep teori perilaku terencana (*theory of planned behaviour*), komitmen organisasi merepresentasikan norma subyektif. Pegawai sebagai seorang individu akan melakukan suatu perilaku tertentu jika perilakunya dapat diterima oleh orang-orang yang dianggapnya penting dalam kehidupannya. Sehingga *normative beliefs* menghasilkan kesadaran akan tekanan dari lingkungan atau norma subyektif (Park & Blenkinsopp, 2009). Terdapat tiga komponen komitmen organisasi menurut pandangan Allen & Meyer (1990) yaitu: Pertama, *affective commitment* adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi; Kedua, *continuance commitment* adalah komitmen berdasarkan

kerugian yang disebabkan keluarnya karyawan dari organisasi. Kerugian dapat berupa hilangnya status senioritas, kesempatan promosi atau *benefit* dari organisasi; Ketiga, *normative commitment* adanya perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Intensitas Moral

Intensitas moral merepresentasikan komponen persepsi kontrol perilaku dalam *Theory of Planned Behavior*. Seorang individu tidak dapat mengontrol perilaku sepenuhnya dibawah kendali individu tersebut atau dalam suatu kondisi dapat sebaliknya seorang individu dapat mengontrol perilakunya dibawah kendali individu tersebut. Pengendalian seorang individu terhadap perilakunya dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri individu tersebut, sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungan yang ada di sekeliling individu tersebut (Park & Blenkinsopp, 2009). Intensitas moral adalah sebuah konstruk yang mencakup karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari isu-isu yang terkait dengan isu moral utama dalam sebuah situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensi keperilakuan yang dimilikinya (Kreshastuti & Prastiwi, 2014).

Personal Cost

Schultz *et al.* (1993) mendefinisikan *personal cost of reporting* merupakan persepsi pegawai atas risiko pembalasan yang akan diterima jika melaporkan suatu tindakan pelanggaran/kecurangan yang terjadi di dalam organisasinya. Pihak organisasi yang dimaksud dapat berasal dari manajemen, atasan, atau rekan kerja. Beberapa bentuk pembalasan dapat terjadi berupa penilaian kinerja yang tidak seimbang, hambatan kenaikan gaji, pemutusan kontrak kerja, atau dimutasikan ke posisi yang tidak diharapkan (Curtis, 2006 dalam Bagustianto & Nurkholis, 2015). Tindakan balasan lainnya mungkin termasuk langkah – langkah yang diambil organisasi untuk melemahkan proses pengaduan, isolasi *whistle-blower*, pencemaran karakter dan nama baik, mempersulit atau mempermalukan *whistle-blower*, pengecualian dalam rapat, penghapusan penghasilan tambahan, dan bentuk diskriminasi atau gangguan lainnya (Parmerlee *et al.*, 1982 dalam Bagustianto & Nurkholis, 2015). *Personal cost* menjadi salah satu alasan utama seseorang tidak ingin melaporkan adanya dugaan pelanggaran karena mereka meyakini bahwa laporan mereka tidak akan ditindak lanjuti atau manajemen tidak akan melindungi mereka dari ancaman, khususnya pelanggaran yang berhubungan dengan para manajer.

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). Menurut Winardi (2013) bahwa organisasi akan terkena dampak kerugian yang lebih besar dari *wrongdoing* yang lebih serius dibandingkan dari *wrongdoing* yang kurang serius. Para pegawai, sebagai bagian organisasi, akan merasa bahwa mereka memiliki tanggung jawab untuk melindungi tempat kerjanya dari kerugian dan bahaya. 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. Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah ada berkaitan dengan *whistle-blowing*, beberapa penelitian menggunakan perspektif kuantitatif untuk mengukur keseriusan kecurangan seperti yang dilakukan oleh Schultz *et al.* (1993) dan Menk (2011) yang menerapkan konsep materialitas dalam konteks akuntansi sehingga keseriusan kecurangan diukur berdasarkan variasi besarnya nilai *wrongdoing*/kecurangan/kerugian kecurangan. Perspektif kuantitatif tersebut merupakan pendekatan yang paling mudah dilakukan karena indikatornya yang jelas, terukur dan mudah diamati.

Pengaruh Sikap Terhadap *Whistle-blowing*

Sikap adalah suatu kecenderungan untuk mendekat atau menghindar, positif atau negatif terhadap berbagai keadaan sosial, apakah ini institusi, pribadi, situasi, ide, konsep dan sebagainya. Sikap merupakan keadaan dalam diri manusia yang berupa perasaan maupun respon untuk mendukung atau memihak maupun tidak mendukung pada suatu objek. Menurut *Planned Behaviour Theory*, sikap adalah salah satu variabel yang mempengaruhi minat perilaku seseorang. Seorang individu untuk dapat menjadi *whistle-blower* jika memiliki keyakinan bahwa *whistle-blowing* adalah suatu tindakan yang memiliki konsekuensi positif. Selanjutnya keyakinan terhadap konsekuensi positif tersebut dievaluasi oleh sistem nilai individu bersangkutan dan menghasilkan reaksi emosional. Hanya reaksi emosional positiflah yang kemudian akan mampu memicu kecenderungan seseorang untuk melakukan *whistle-blowing*. Semakin besar kecenderungan sikap seseorang untuk melakukan *whistle-blowing* seharusnya akan semakin besar pula kemungkinan meningkatnya minat *whistle-blowing* orang tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto & Nurkholis (2015) menunjukkan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap *whistle-blowing*. Hal ini juga sependapat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Saud (2016), Park & Blenkinsopp (2009), Winardi (2013) dan Astuti (2015) yang menyimpulkan bahwa sikap terhadap *whistle-blowing* memiliki pengaruh terhadap minat *whistle-blowing*. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H1 : Sikap berpengaruh terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Whistle-blowing*

Komitmen organisasi merupakan derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempatnya bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistle-blowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawati & Sari (2016) turut mempertegas yang telah dipaparkan diatas, penelitian yang dilakukan Setiawati & Sari (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *whistle-blowing*. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto & Nurkholis (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat untuk melakukan *whistle-blowing*. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*

Pengaruh Intensitas Moral Terhadap *Whistle-blowing*

Intensitas moral dapat dikaitkan dengan konsep persepsi kontrol perilaku dalam teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*). Persepsi kontrol perilaku merupakan keyakinan seseorang bahwa persepsi yang dimilikinya merupakan hasil dari kontrol dirinya sendiri mengenai persepsi perilaku tersebut (Sulistiyawati, 2015). Jones (1991) mengidentifikasi bahwa ada enam elemen intensitas moral yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan meliputi: Konsensus sosial (*social consensus*), besaran konsekuensi (*the magnitude of consequences*), probabilitas efek (*probability of effect*), kesegeraan temporal (*temporal immediacy*), kedekatan (*proximity*), dan konsentrasi efek (*concentration of effect*). Seseorang yang memiliki intensitas moral yang tinggi akan lebih cenderung untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi dikarenakan mereka memiliki rasa tanggungjawab untuk melaporkannya. Sebaliknya apabila intensitas moral seseorang rendah maka dia tidak memiliki rasa tanggung jawab untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh Zanaria (2016) dan Setiawati & Sari (2016) yang menyatakan bahwa intensitas moral berpengaruh terhadap minat untuk melakukan *whistle-blowing*. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H3 : Intensitas Moral berpengaruh terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*

Pengaruh *Personal Cost* Terhadap *Whistleblowing*

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa *personal cost* adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan atau sanksi dari anggota organisasi yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*. Pandangan akan adanya risiko ancaman pembalasan ini akan menjadikan calon pelapor menghadapi dilema antara melakukan apa yang benar dan menderita konsekuensinya atau hanya diam dan berpura-pura tidak mengetahui apa yang terjadi. Dilema kebimbangan menentukan sikap ini yang pada akhirnya dapat mendistorsi minat untuk melaporkan kecurangan tersebut. Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang minat orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2015) menunjukkan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap minat pegawai BPKP Jawa Timur dan Surabaya untuk melakukan *whistle-blowing*. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H4 : *Personal cost* berpengaruh terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*

Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap *Whistle-blowing*

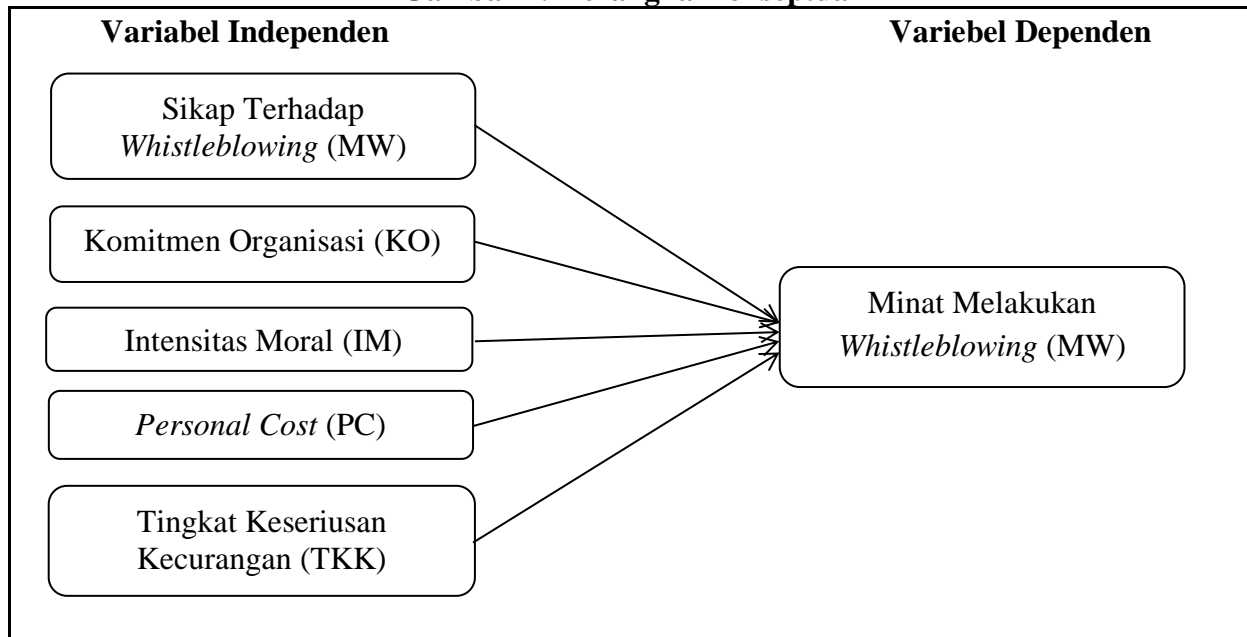
Jenis kecurangan yang terjadi dapat saja bermacam-macam bentuknya, namun tingkat keseriusan kecurangan tidak dapat diukur dari jenis kecurangannya. Tingkat keseriusan kecurangan juga dapat berbeda-beda ditafsirkan oleh tiap orang karena sangat bergantung dari penilaian dan persepsi tiap-tiap individu terhadap kecurangan tersebut. Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, tingkat keseriusan kecurangan dapat dilihat dan diukur dari sisi dampaknya terhadap organisasi, motivasi pelaku kecurangan, dan etis atau tidak etisnya sebuah kecurangan. Penggunaan pendekatan kuantitatif adalah langkah yang paling mudah dalam mengukur tingkat keseriusan kecurangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Setyawati *et al.* (2015) menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistle-blowing*. Hal serupa juga ditunjukkan dari penelitian Septiani (2013) dan Bagustianto & Nurkholis (2015) yang menunjukkan bahwa keseriusan pelanggaran berpengaruh signifikan

terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistle-blowing*. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H5 : Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil Olahan Penulis (2017)

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Kuantan Singingi. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *puposive sampling*. Adapun kriteria pemilihan sampel pada penelitian ini adalah pegawai tetap, staf/ pegawai yang bekerja di SKPD Kabupaten Kuantan Singingi yang memiliki golongan 3 kebawah (yang tidak menduduki jabatan tertentu, persyaratan pendidikan minimal D3, dan pengalaman kerja minimal 3 tahun di SKPD yang sama agar diharapkan memiliki pengetahuan yang memadai, pemahaman terhadap kondisi lingkungan kerja yang cukup, dan memiliki persepsi dan pertimbangan yang komprehensif terhadap minat *whistleblowing*. Diasumsikan pada masing masing SKPD terdapat 2 orang staf/ pegawai Aparatur Sipil Negara yang memenuhi kriteria *sampling* yang telah disebutkan di atas. Apabila terdapat 43 unit kerja SKPD Kabupaten Kuantan Singingi maka total sampel yang ada adalah sebanyak 86 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data sebagai bahan penelitian, digunakan teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan metode *survey* yaitu metode pengumpulan data primer yang menggunakan pernyataan tertulis. Metode *survey* yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dalam bentuk pernyataan tertulis. Kuesioner disebarkan di setiap SKPD Kabupaten Kuantan Singingi.

Pengukuran Variabel

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah minat melakukan *whistleblowing*. Model pengukuran variabel dependen yang digunakan adalah mengikuti model kuesioner penelitian Park dan Blenkinsopp (2009), Winardi (2013), Bagustianto & Nurkholis (2015) yang dimodifikasi sesuai dengan kondisi di SKPD. Adapun indikator-indikator yang digunakan dalam pertanyaan ini antara lain : (1) Niat/minat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, (2) Keinginan untuk mencoba melakukan tindakan *whistleblowing*, (3) Rencana untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, (4) Usaha keras untuk melakukan *internal whistleblowing*, (5) Usaha keras untuk melakukan *external whistleblowing* jika *internal whistleblowing* tidak memungkinkan.

Variabel independen pertama adalah Sikap terhadap *whistleblowing*. Instrumen pengukuran sikap terhadap *whistleblowing* dalam penelitian ini mengikuti model kuesioner yang digunakan dalam penelitian Park & Blenkinsopp (2009), Winardi (2013), Bagustianto & Nurkholis (2015) yang dimodifikasi sesuai dengan kondisi di SKPD. Pernyataan kuesioner dirancang untuk mendapatkan respon atas seberapa yakin responden terhadap lima konsekuensi/dampak positif yang menonjol (*salient belief*) dari *whistle-blowing*, yaitu: (1) Melindungi organisasi dari dampak negatif yang lebih besar akibat perilaku fraud/korupsi, (2) Memberantas Korupsi, (3) Melindungi kepentingan umum, (4) Menjalankan kewajiban sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil, dan (5) Menegakkan kewajiban etis dan keyakinan moral. Kemudian, pertanyaan juga dirancang untuk mendapatkan respon atas seberapa penting lima konsekuensi/dampak positif tindakan *whistle-blowing* di atas menurut penilaian responden (*evaluation of importance*).

Variabel independen kedua adalah Komitmen Organisasi. Pengukuran variabel komitmen organisasi dilakukan melalui 7 indikator yang dikutip dari Bagustianto & Nurkholis (2015) yang diadopsi mengikuti model kuesioner OCQ (*The Organizational Commitment Questionnaire*) dari Mowday, Steers dan Porter (1979). Instrumen terdiri dari 15 item pertanyaan dengan skala likert 5 poin. Adapun indikator-indikator yang digunakan dalam pertanyaan ini antara lain: (1) Kesamaan dengan nilai-nilai dengan organisasi, (2) Keterkaitan/keterlibatan dengan organisasi (*Job Involvement*), (3) Motivasi untuk berkinerja, (4) Kecenderungan untuk tinggal atau pergi (*intent to remain or leave*), (5) Loyalitas, (6) Rasa bangga pada organisasi, (7) Kepuasan kerja secara umum (*general job satisfaction*).

Variabel independen ketiga adalah Intensitas Moral. Pengukuran intensitas moral menggunakan model kuesioner dan manipulasi dalam bentuk kasus cerita yang mengadopsi kuesioner yang bersumber dari Lord & Dezoort (2001), namun dimodifikasi sesuai dengan kondisi di SKPD. Instrumen terdiri dari 5 item pernyataan dengan skala likert 5 poin. Adapun indikator-indikator yang digunakan dalam pertanyaan ini antara lain : (1) Pertimbangan moral atas kasus yang disajikan, (2) Tanggungjawab terhadap kasus yang terjadi.

Variabel independen keempat dan kelima adalah *Personal Cost* dan Tingkat keseriusan kecurangan. Pengukuran persepsi *personal cost* dan tingkat keseriusan kecurangan menggunakan model kuesioner dan manipulasi dalam bentuk kasus cerita yang telah digunakan oleh Setyawati *et al.* (2015), namun dimodifikasi sesuai dengan kondisi di SKPD. Dua kasus diceritakan dalam skenario yang realistis dan memungkinkan responden untuk menempatkan diri dalam posisi karakter yang digambarkan dalam skenario. Setiap kasus dirancang sebagai berikut: (1) Dikondisikan seolah-olah terjadi di SKPD mengingat responden penelitian adalah PNS yang bekerja di SKPD. (2) Manipulasi digunakan dengan menggambarkan dua kondisi *personal cost* dan tingkat keseriusan yang berbeda. (3) Kasus pertama digambarkan sebagai kasus pemborosan biaya perjalanan dinas. Tipe *personal cost* yang digambarkan pada kasus pertama adalah penundaan kenaikan pangkat. Responden akan ditanyakan penilaiannya

terhadap tingkat keseriusan kecurangan dan persepsi risiko *personal cost* yang digambarkan dalam kasus. Pada bagian akhir, ditanyakan bagaimana tingkat kemungkinan untuk melaporkan kasus tersebut. (4) Kasus kedua digambarkan sebagai kasus kecurangan *mark-up* realisasi belanja yang juga umum terjadi di lingkup pemerintahan di Indonesia. Tipe *personal cost* yang digambarkan pada kasus kedua ini adalah diberhentikan dari pekerjaan dan dipenjara. Responden akan ditanyakan penilaiannya terhadap tingkat keseriusan kecurangan dan persepsi risiko *personal cost* yang digambarkan dalam kasus. Pada bagian akhir, ditanyakan bagaimana tingkat kemungkinan untuk melaporkan kasus tersebut.

Teknis Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknis analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Model* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS adalah metode analitik yang kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi, seperti jumlah sampel yang tidak perlu besar, potensi distribusi variabel harus normal, dan penggunaan indikator formatif dan reflektif memfasilitasi pemilihan PLS (Ghozali & Latan, 2012). PLS tidak memerlukan asumsi distribusi khusus untuk estimasi parameter, sehingga uji parametrik atau prosedur pengujian signifikansi tidak diperlukan. Evaluasi model PLS didasarkan pada orientasi prediktif dengan sifat non-parametrik. Model penilaian PLS dilakukan dengan mengevaluasi model eksterior dan model interior (Ghozali & Latan, 2012). Evaluasi Model dalam PLS ada dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). *Outer Model* menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan indikatornya. Persamaan outer model (Yasmin dan Kurniawan, 2009) yaitu:

$$\begin{aligned} X &= \pi_x \xi + \varepsilon_x \\ Y &= \pi_y \eta + \varepsilon_y \end{aligned}$$

Keterangan:

X = Matriks variabel manifest yang berhubungan dengan konstruk laten eksogen ξ
Y = Matriks variabel manifest yang berhubungan dengan konstruk laten endogen η
 π_x dan π_y = Matriks koefisien
 ε_x dan ε_y = Matriks outer model residu

Sedangkan inner model adalah menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dan konstruk laten lainnya. Persamaan inner model (Yasmin dan Kurniawan, 2009:213) yaitu:

$$\eta = \eta\beta + \xi\Gamma + \zeta$$

Keterangan:

η = Matriks konstruk laten endogen
 ξ = Matriks konstruk laten eksogen
 β = Koefisien matriks variabel endogen
 Γ = Koefisien matriks variabel eksogen
 ζ = Inner model residual matriks

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Variabel Penelitian

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian disajikan dalam tabel statistik deskriptif, untuk melihat mean, median, dan standar deviasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
S	70	25,00	49,00	39,8429	5,23266
KO	70	33,00	60,00	47,9429	5,24166
PI	70	5,00	10,00	8,0000	1,74456
TKK	70	12,00	20,00	15,4857	1,72570
IM	70	14,00	25,00	19,0286	2,19335
M	70	15,00	25,00	20,4857	2,65255
Valid N (listwise)	70				

Sumber: olahan data dengan SPSS (2016)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa Sikap terhadap *whistle-blowing* memiliki nilai minimum sebesar 25, nilai maksimum 49 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 39,8429 dengan penyimpangan data (standar deviasi) sebesar 5,23266. Komitmen Organisasi memiliki nilai minimum sebesar 33, nilai maksimum 60 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 47,9429 dengan penyimpangan data (standar deviasi) sebesar 5,24166. Intensitas Moral memiliki nilai minimum sebesar 14, nilai maksimum 25 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 19,0286 dengan penyimpangan data (standar deviasi) sebesar 2,19335. *Personal Cost* memiliki nilai minimum sebesar 5, nilai maksimum 10 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 8,0000 dengan penyimpangan data (standar deviasi) sebesar 1,74456. Tingkat Keseriusan Kecurangan memiliki nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum 20 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 15,4857 dengan penyimpangan data (standar deviasi) sebesar 1,72570. Minat melakukan *whistle-blowing* memiliki nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum 25 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 20,4857 dengan penyimpangan data (standar deviasi) sebesar 2,65255. Dari hasil deskripsi data untuk masing – masing variabel diperoleh nilai *mean* lebih tinggi dari pada nilai standar deviasi yang menunjukkan bahwa data pada variabel ini tersebar dengan baik.

Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) yang menggunakan software SmartPLS 3.0. *Partial Least Square* (PLS) adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen *variance*. Pendekatan PLS adalah *distribution free* (tidak menggunakan data berdistribusi tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval maupun rasio). Selain itu PLS juga dapat digunakan untuk mengukur sampel yang jumlahnya kecil.

Pengujian *inner* model atau struktural dalam PLS dilakukan untuk memverifikasi struktur, signifikansi dan hubungan antara *R-squares* dari model studi. Model struktural diuji oleh variabel keputusan (R^2), yang merupakan perangkat yang mengukur kemampuan model untuk memperhitungkan variasi dalam variabel dependen. Tabel 2 merupakan hasil estimasi *R-Square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 2. Hasil Pengujian *R-Square*

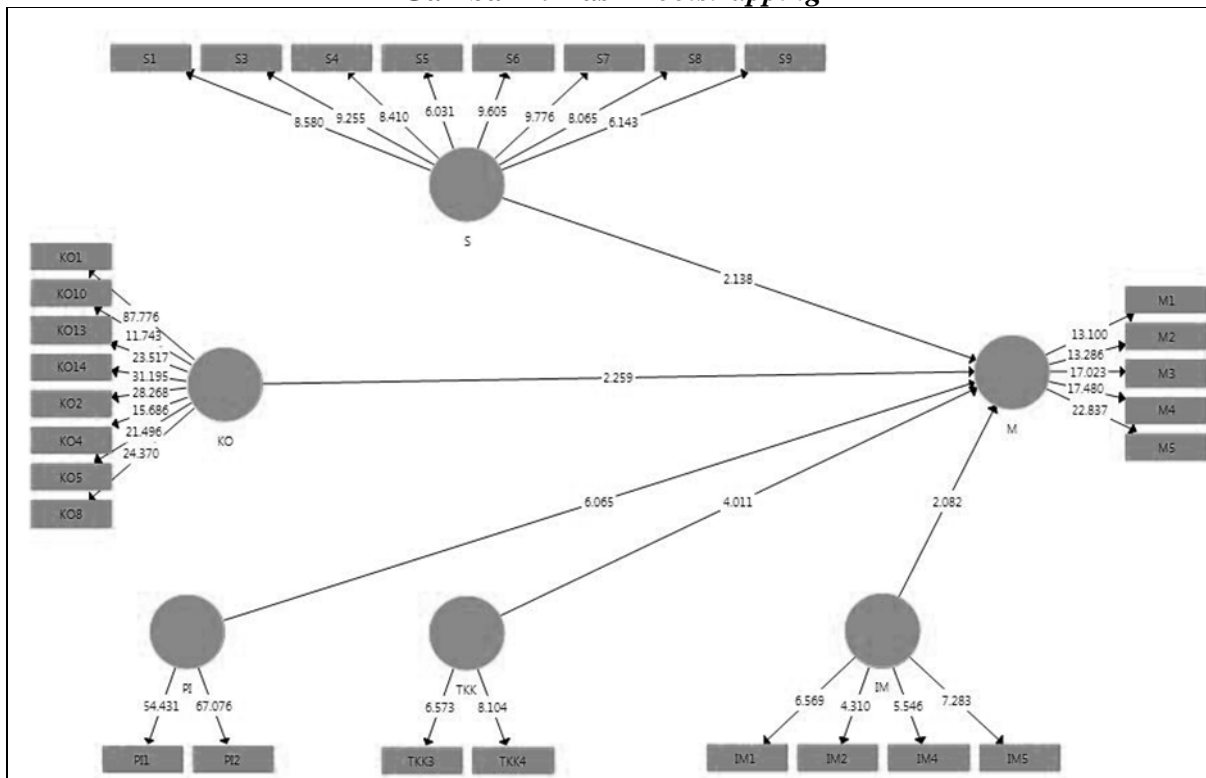
R-SQUARE	
M	0,734

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2016

Tabel 2 menunjukkan nilai *R-Square* untuk variabel Minat Melakukan *Whistle-blowing* (M) sebesar 0,734. Hal ini menunjukkan bahwa 73,4% variabel Minat Melakukan *Whistle-blowing* dapat dipengaruhi oleh Sikap terhadap *Whistle-blowing*, Komitmen Organisasi,

Intensitas Moral, *Personal Cost* dan Tingkat Keseriusan Kecurangan. Dan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Gambar 2. Hasil Bootstrapping



Sumber: Pengolahan data dengan PLS,2016

Tabel 3. Hasil Bootstrapping

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	t statistics	p value
S -> M	0.163	0.165	0.076	2.138	0.033
KO -> M	0.191	0.181	0.084	2.259	0.024
PI -> M	0.503	0.497	0.083	6.065	0.000
TKK -> M	0.287	0.290	0.071	4.011	0.000
IM -> M	0.123	0.132	0.059	2.082	0.038

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2016

Dalam PLS, uji statistik dari setiap hubungan hipotetis dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini, metode bootstrap untuk contoh dijalankan. Tes bootstrap juga dirancang untuk meminimalkan masalah anomali data penelitian. Parameter signifikansi yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS dapat dilihat pada Tabel 3 yang sebelumnya disajikan gambar hasil *bootstrapping*.

Pembahasan

Pengaruh Sikap terhadap *whistleblowing* terhadap minat melakukan *whistle-blowing*

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2,138) > t_{tabel} (1,997)$ dan $Sig (0,033) < 0,05$. Jadi dapat dikatakan **H₀1 ditolak** dan **H_a1 diterima**. Hal ini menunjukkan

bahwa sikap terhadap *whistle-blowing* berpengaruh signifikan terhadap minat melakukan *whistle-blowing*. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kecenderungan sikap pegawai di lingkungan SKPD Kabupaten Kuantan Singingi untuk melakukan *whistle-blowing* seharusnya akan semakin besar pula kemungkinan meningkatnya minat *whistle-blowing* orang tersebut. Hasil ini sesuai dengan *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991), jika seorang PNS memiliki keyakinan bahwa tindakan *whistle-blowing* akan memberikan konsekuensi/dampak positif dan ia memandang bahwa konsekuensi/dampak positif tersebut penting/diperlukan, maka ia akan memiliki kecenderungan sikap yang positif pula untuk mendukung/memihak tindakan *whistle-blowing*. Kecenderungan sikap mendukung tindakan *whistle-blowing* secara logis akan meningkatkan minat untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*. Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya Park dan Blenkinsopp (2009), Winardi (2013), Astuti (2015) dan Bagustianto & Nurkholis (2015).

Pengaruh komitmen organisasi terhadap minat melakukan *whistle-blowing*

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (2,259) > t_{tabel} (1,997)$ dan $Sig (0,024) < 0,05$. Jadi dapat dikatakan **H₀₂ ditolak** dan **H_{a2} diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap minat melakukan *whistle-blowing*. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan semakin tingginya komitmen pegawai di lingkungan SKPD Kabupaten Kuantan Singingi kepada organisasinya maka akan semakin tinggi pula dalam dirinya akan timbul rasa memiliki organisasi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistle-blowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran. Hasil ini sejalan dengan konsep *prosocial organizational behavior* dan konsep komitmen organisasi yaitu bahwa tindakan *whistle-blowing* merupakan perilaku sosial positif yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam bentuk melindungi organisasi dari bahaya kecurangan (*fraud*). Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Bagustianto & Nurkholis (2015).

Pengaruh komitmen organisasi terhadap minat melakukan *whistle-blowing*

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (2,082) > t_{tabel} (1,997)$ dan $Sig (0,034) < 0,05$. Jadi dapat dikatakan **H₀₂ ditolak** dan **H_{a2} diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa intensitas moral berpengaruh signifikan terhadap minat melakukan *whistle-blowing*. Seseorang yang memiliki intensitas moral yang tinggi akan lebih cenderung untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi dikarenakan mereka memiliki rasa tanggung jawab untuk melaporkannya. Sebaliknya apabila intensitas moral seseorang rendah maka dia tidak memiliki rasa tanggung jawab untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi (Elias, 2008). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kreshastuti & Prastiwi (2014) yang menyatakan bahwa Intensitas Moral berpengaruh signifikan terhadap *whistle-blowing*.

Personal cost terhadap minat melakukan *whistle-blowing*

Hasil Pengujian Hipotesis keempat menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (6,065) > t_{tabel} (1,997)$ dan $Sig (0,000) < 0,05$. Jadi dapat dikatakan **H₀₃ ditolak** dan **H_{a3} diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa *personal cost* berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistle-blowing*. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *personal cost* yang terjadi pada pegawai di lingkungan SKPD Kabupaten Kuantan Singingi maka kemungkinan akan semakin tinggi pula minat pegawai untuk melakukan *whistle-blowing*. Ini mungkin dikarenakan kuatnya keyakinan seseorang bahwa apa yang dilakukannya adalah hal yang benar sehingga ia tidak takut terhadap ancaman dari dalam atau luar organisasi. Penelitian

ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astuti (2015) yang menyimpulkan bahwa *personal cost* pengaruh terhadap minat pegawai BPKP Jawa Timur dan Surabaya untuk melakukan *whistle-blowing*, namun berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto & Nurkholis (2015).

Tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat melakukan *whistle-blowing*

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (4,011) > t_{tabel} (1,997)$ dan $Sig (0,000) < 0,05$. Jadi dapat dikatakan **H₀4 ditolak** dan **H_a4 diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistle-blowing*. Temuan ini mengkonfirmasi teori *prosocial organizational behavior*. Semakin tinggi tingkat materialitas kecurangan akan semakin meningkatkan besarnya konsekuensi (*magnitude of consequences*) yang merugikan atau membahayakan (Jones, 1991), dan hal itu berarti semakin tidak etis tindak kecurangan tersebut. Salah satu faktor pendorong seseorang yang berperilaku *prosocial* untuk melakukan pelaporan atau bertindak menjadi *whistleblower* adalah pelanggaran etika. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Septianti (2013), Bagustianto & Nurkholis (2015) dan Setyawati *et al.* (2015)

PENUTUP

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi minat Aparatur Negeri Sipil (ASN) untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*. Berdasarkan hasil analisis PLS menunjukkan bahwa secara parsial variabel sikap terhadap *whistle-blowing*, komitmen organisasi, intensitas moral, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan terhadap minat Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*. Implikasi penelitian ini adalah sistem *whistle-blowing* akan efektif jika seluruh elemen dalam organisasi dari tingkat terendah hingga top management organisasi mendukung dan melindungi pegawai yang ingin melaporkan tindakan kecurangan, mengingat berbagai ancaman atau pembalasan yang dapat diterima. Secara khusus, penting bagi SKPD di Kabupaten Kuantan Singingi untuk membuat dan menerapkan suatu kebijakan mengenai sistem *whistle-blowing* dan secara umum bagi lembaga-lembaga pemerintah maupun swasta sebagai salah satu cara untuk meningkatkan sistem pengendalian internal, mengingat masih banyaknya kasus korupsi.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Pertama, generalisasi model regresi untuk penelitian ini terbatas pada definisi *whistle-blowing* umum, karena penelitian ini tidak secara jelas mendefinisikan *whistle-blowing* pada saluran dan minat pada bentuk tertentu *whistle-blowing*. Kedua, Adanya kendala dalam pengumpulan data menggunakan metode survey berbasis kuesioner yaitu beberapa kuesioner tidak kembali karena kesibukan para responden dan dikhawatirkan responden menjawab pertanyaan survei secara normatif karena tema penelitian bersifat sensitif sehingga kemungkinan hasil penelitian bias dengan kondisi yang sebenarnya di lapangan. Ketiga, responden dalam penelitian ini hanyalah ASN yang bekerja pada SKPD Kabupaten Kuantan Singingi sehingga hasil penelitian belum tentu sesuai untuk digeneralisasikan pada ASN di luar SKPD Kabupaten Kuantan Singingi. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya, memfokuskan penelitian minat *whistle-blowing* pada saluran dan bentuk *whistle-blowing* yang spesifik; perlu dilakukan wawancara yang mungkin dapat membantu dalam mengendalikan jawaban tiap responden dan menghindari metode pengumpulan data yang memungkinkan munculnya *selection bias*; dapat menambah jumlah sampel yang diteliti dan memperluas lokasi penelitian sehingga diharapkan tingkat generalisasi dari analisis lebih

akurat; dan dapat menambah variabel-variabel yang diduga memiliki pengaruh terhadap minat melakukan *whistle-blowing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The Theory Of Planned Behavior. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Aliyah, S. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan Whistle-blowing. *Jurnal Dinamika & Bisnis UNISNU Jepara*, 12(2), 173–189.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Astuti, N. K. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistle-blowing (Studi Pada PNS Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Propinsi Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 4(1).
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai negeri sipil (PNS) untuk melakukan tindakan whistleblowing (Studi pada PNS BPK RI). *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 19(2), 276–295.
- Bouville, M. (2008). Whistle-Blowing and Morality. *Journal of Business Ethics*, 81(3), 579–585.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *The Academy of Management Review*, 11(4), 710–725. <https://doi.org/10.2307/258391>
- Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1985). Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective. *Academy of Management Review*, 10(4), 823–836.
- Elias, R. Z. (2008). Auditing Students' Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing. *The Managerial Auditing Journal*, 23(3), 283–294.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.3.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly-Jr, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw-Hill Companies Inc.
- KNKG. (2008). *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran - SPP (Whistleblowing System – WBS)*. Retrieved from www.governance-indonesia.com
- Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 1–13.
- Lord, A. T., & Dezoort, F. T. (2001). The Impact of Commitment and Moral Reasoning on Auditors ' Responses to Social Influence Pressure. *Accounting, Organizations And Society*, 26, 215–235.
- Menk, K. B. (2011). The Impact of Materiality , Personality Traits , and Ethical Position on Whistle-Blowing Intentions. *Disertasi*, Virginia Commonwealth University Follow.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)

- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1–16.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as Planned Behavior – A Survey of South Korean Police Officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545–556.
- Saud, I. M. (2016). Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 17(2), 209–219. <https://doi.org/10.18196/jai.2016.0056.209-219>
- Schultz, J. J., Johnson, J. D. A., Morris, D., & Dyrnes, S. (1993). An Investigation of The Reporting of Questionable Acts in an International Setting. *Journal of Accounting Research*, 31, 75–103. <https://doi.org/DOI: 10.2307/2491165>
- Setiawati, L. P., & Sari, M. M. R. (2016). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral Dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17(1), 257–282. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/18947>
- Setyawati, I., Ardiyani, K., & Sutrisno, C. R. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Internal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(2), 22–33. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31941/jebi.v17i2.334>
- Shawver, T. (2011). The Effects of Moral Intensity on Whistleblowing Behaviors of Accounting Professionals. *Journal of Forensic & Investigative Accounting*, 3(2), 162–190.
- Susmanschi, G. (2011). Internal Audit and Whistleblowing. *Journal of Academic Research in Economics*, 3(3), 636–640.
- Tuanakotta, T. M. (2011). *Berpikir Kritis dalam Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Winardi, R. D. (2013). the Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants' Whistle-Blowing Intention in Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Indonesia (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Gadjah Mada)*, 28(3), 361–376. <https://doi.org/10.22146/jieb.6216>
- Yamin, Sofyan dan Kurniawan, H. (2009). *Structural Equation Modeling: Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuseioner dengan Lisrel-PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Zanaria, Y. (2016). Pengaruh Profesionalisme Audit, Intensitas Moral untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Akuisisi: Jurnal Akuntansi*, 12(1), 105–116. Retrieved from <https://doi.org/10.24127/akuisisi.v12i1.95.g70>