

Determinan Intensi Aparatur Sipil Negara Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Hamidah^{1*}, Fahmi Rizani² & Lili Safrida³

Afiliasi

^{1,2,3} Universitas Lambung Mangkurat

Koresponden

*hamidah.se.16@gmail.com

Artikel Tersedia Pada

http://jurnalwahana.poltekykpn.ac.id/ind_ex.php/wahana/index

DOI:

<https://doi.org/10.35591/wahana.v25i2.398>

Sitasi:

Hamidah; Rizani, F; & Safrida, L. (2022). Determinan Intensi Aparatur Sipil Negara Untuk Melakukan *Whistleblowing*. *Wahana: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 25 (2), 244-263.

Artikel Masuk

13 Desember 2021

Artikel Diterima

31 Agustus 2022

Abstract. *This study was conducted to examine and analyze the effect of attitude, organizational commitment, personal cost, fraud seriousness level, religiosity, and reward on the intention to do whistleblowing for the State Civil Servants at PTKIN in South Kalimantan. The research is a type of research quantitative approach. This research used primary data collected from questionnaire survey. Participants of the study were 110 State Civil Servants at PTKIN in South Kalimantan. Data were collected through simple random sampling and analyzed using multiple linear regression. This study showed that attitude, organizational commitment, fraud seriousness level, and reward had significant effects on the intention to do whistleblowing. In contrast, personal cost and religiosity did not significantly affect the intention to do whistleblowing..*

Keywords: *intention, attitude, commitment, personal cost, fraud seriousness level, religiosity, reward.*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh sikap, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, religiusitas, dan *reward* terhadap intensi melakukan *whistleblowing* pada aparatur sipil negara PTKIN di Kalimantan Selatan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data. Responden penelitian adalah 110 aparatur sipil negara berstatus pegawai negeri sipil yang bekerja di PTKIN Kalimantan Selatan yang digunakan dalam pengolahan data. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari sikap, komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, dan *reward* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Sedangkan

personal cost dan religiusitas signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
terbukti tidak berpengaruh **Kata kunci:** intensi, sikap, komitmen, *personal cost*,
keseriusan kecurangan, religiusitas, *reward*.

Pendahuluan

Korupsi masih menjadi masalah yang menarik perhatian dan sensitif di sektor publik. Survey yang dilakukan *Transparency Internasional (TI)* menunjukkan bahwa Indeks Persepsi Korupsi di Indonesia pada Tahun 2020 menempati peringkat 102 (dari 180 negara di dunia) dan nilai IPK nya turun menjadi 37. Sebelumnya Indonesia di tahun 2019 menduduki peringkat 85 (dari 180 negara di dunia) dan skor yang diperoleh dalam daftar indeks tersebut adalah 40. Penanganan tindak pidana korupsi beberapa tahun juga semakin meningkat.

Berdasarkan data ICW (*Indonesia Corruption Watch*) jumlah temuan kasus korupsi tahun 2019 sebanyak 271 kasus dengan jumlah tersangka 580 orang dan kerugian negara sebesar Rp 8,4 triliun. Pelaku tersangka korupsi sepuluh besar ada pada Aparatur Sipil Negara 213 orang, kemudian Swasta 149 orang, Kepala Desa 45 orang, kemudian sebanyak 26 orang ada pada Dirut/Staf BUMN, 19 orang ada pada Aparatur Desa, 16 orang ada pada Aparatur Desa, sebagaimana juga ada 16 orang pada Ketua/Staf Organisasi/Kelompok, 16 orang Bupati/Wakil Bupati, Ketua/Anggota DPRD sebanyak 15 orang, disusul Ketua/Anggota DPR ada 9 orang, sama halnya dengan Jaksa dan Dirut/Staf BUMD masing-masing 9 orang, pada Masyarakat ada 7 orang, dan Walikota/Wakil Walikota sebanyak 5 orang (Indonesia Corruption Watch, 2019).

Berbagai usaha telah dilakukan untuk memberantas korupsi, namun melihat banyaknya kasus yang masih bermunculan menunjukkan usaha yang belum efektif dan signifikan. Pemberantasan terhadap korupsi harus tetap dilakukan seberapa pun ukurannya. Korupsi yang kecil jika dibiarkan akan dijadikan sebuah kebiasaan buruk dan menjadi korupsi yang besar. Memberantas korupsi dalam sebuah organisasi diperlukan pendeteksian awal. Salah satu alat yang efektif untuk mendeteksi korupsi adalah dengan memberdayakan *whistleblower*.

Whistleblower menurut Tuanakotta dan Tehodorus (2016) adalah orang yang mengetahui adanya bahaya atau ancaman, dan berusaha menarik perhatian orang banyak dengan meniup peluit. Seorang pelapor kecurangan sangat dibutuhkan keberadaannya di dalam lembaga pemerintahan, sehingga perbuatan yang melanggar norma, hukum maupun tidak etis di pemerintahan dapat segera di ketahui dan dihilangkan, hal ini diharapkan semakin mendorong pemerintah dalam penerapan akuntabilitas dan transparansi kepada publik (Jeon, 2017). Selain itu, menurut Sweeney (2008) tindakan pelaporan kecurangan penerapannya cukup efektif jika dibandingkan dengan audit internal, audit eksternal, ataupun sistem pengendalian internal.

Deteksi dini lebih mudah dilakukan jika ada pengawasan dengan intensif. Orang yang ingin melakukan kecurangan akan berpikir berulang kali karena dia akan merasa

takut jika orang lain melihatnya, sehingga kecurangan dalam hal ini dapat dicegah. Tindakan kecurangan akan lebih mudah dicegah secara efektif dengan pengawasan orang dekat. Sehingga dalam hal ini *Section 307* dari *Sarbanes-Oxley Act 2002* mengharuskan perusahaan publik untuk melakukan pelaporan aktivitas yang mencurigakan dengan penerapan *whistleblowing system*.

Peristiwa yang melibatkan *whistleblower* sebagaimana kasus Enron yang melibatkan Sherron Watkins sebagai eksekutif Enron yang mengungkap skandal pelanggaran etika dalam akuntansi. Di Indonesia salah satunya kasus Susno Duaji yang mengungkap mafia pajak di instansinya yang melibatkan Gayus Tambunan seorang staf Direktorat Jenderal Pajak. Selain itu, dari 6.468 laporan yang diterima KPK di tahun 2018, sebanyak 2.272 laporan menjadi petunjuk awal yang digunakan KPK untuk mengungkap kasus korupsi (www.kpk.go.id/berita/berita-kpk/ 25 Juni 2019).

Perguruan Tinggi merupakan lembaga pendidikan non profit juga berpotensi untuk terjadinya kecurangan (*fraud*). Kurun waktu 2015-2019 *Indonesian Corruption Watch* (ICW) menemukan 202 kasus korupsi di sektor pendidikan yang melibatkan 465 orang. Peneliti ICW, Siti Juliantari menyebutkan bahwa perguruan tinggi juga banyak kasus terkait korupsi bahkan mengakibatkan kerugian negara yang cukup besar hingga mencapai Rp 81,9 miliar. Dari beberapa ratus kasus korupsi yang ditemukan, di perguruan tinggi terdapat bahkan mencapai kisaran 10 % dari jumlah kasus tersebut. Banyak macam cara korupsi yang dilakukan dan yang paling rentan terjadi pada pengadaan barang dan jasa. Penggunaan modus pembangunan proyek yang fiktif sebagaimana pembangunan audit UIN Sultan Thaha Saifudin Jambi, pembangunan IPDN Gowa Tahun Anggaran 2011, dan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuala Kurun adalah contoh korupsi yang terjadi di perguruan tinggi. Disamping itu masih banyak pula pola tindak kecurangan yang kerap terjadi sebagaimana korupsi pada dana beasiswa, suap untuk mendapatkan nilai bagi mahasiswa atau untuk memperoleh akreditasi terbaik bagi perguruan tinggi, bahkan sampai pemilihan pimpinan atau pejabat di kalangan perguruan tinggi (Koran Tempo, 2020).

Salah satu Perguruan Tinggi yang telah mendapat predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) adalah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Kalimantan Selatan. Hal ini menjadi sebuah komitmen dalam rangka mencegah dan mempercepat pemberantasan korupsi. Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara dengan humas PTKIN di Kalimantan Selatan, penerapan *whistleblowing system* di sana ternyata belum maksimal, seperti belum adanya pedoman teknis dalam penerapannya, pelaporan hanya mengandalkan saluran pelaporan pusat dan email instansi. Belum terdapat adanya pelaporan *whistleblowing* yang terdata. Selain itu, sebagian pegawai juga masih ada yang belum mengenal apa itu *whistleblowing* karena minimnya sosialisasi. Harusnya Predikat Wilayah Bebas Korupsi mendorong PTKIN di Kalimantan Selatan untuk berperan melakukan pencegahan terhadap korupsi sejak dini, salah satunya dengan memaksimalkan penggunaan *whistleblowing system*.

Menjadi seorang *whistleblower* penuh dengan tantangan, terutama bagi mereka yang berasal dari internal organisasi. Seorang *whistleblower* akan mengalami dilema etis untuk mengambil keputusan ketika dihadapkan pada pilihan apakah harus meniuip peluit atau

tetap membiarkan perkara tersembunyi. *Whistleblower* dipandang oleh sebagian orang sebagai individu yang berkhianat dan tidak loyal kepada organisasi. Selain itu, sebagian yang lainnya menganggap dia adalah orang yang tidak sekedar memiliki loyalitas organisasi tinggi tetapi juga melindungi nilai-nilai yang dianggap penting (Bagustianto dan Nurkholis, 2015).

Penting untuk memahami faktor-faktor yang mendasari intensi Aparatur Sipil Negara ketika melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini dimaksudkan agar kebijakan dan sistem *whistleblowing* yang dirancang menjadi efektif. *Whistleblower* yang mau berpartisipasi harus menjadi perhatian, karena jika sistem *whistleblowing* yang sudah dibuat ini tidak digunakan oleh seorang pun untuk melaporkan adanya *fraud* maka sistem ini tidak menjadi efektif.

Beberapa faktor yang di duga dapat memengaruhi intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dan telah dilakukan penelitian diantaranya adalah sikap (Abdullah dan Hasma, 2017; Aliyah, 2015; Bagustianto dan Nurkholis, 2015; Sutrisni dan Coryanata, 2018). Sikap terhadap *whistleblowing* (*attitude towards whistleblowing*) merupakan faktor individual yang menurut penelitian Park dan Blenkinsopp (2009) dan Bagustianto dan Nurkholis (2015) memiliki pengaruh positif terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing*. Tindakan *whistleblowing* dipengaruhi pula oleh faktor komitmen organisasi (Abdullah dan Hasma, 2017; Aliyah, 2015; Bagustianto dan Nurkholis, 2015; Lestari dan Yaya, 2017; Setiawan, 2018; Sutrisni dan Coryanata, 2018). Komitmen organisasi diperlukan untuk melindungi organisasinya dari ancaman yang tidak etis. Selain itu *personal cost* yang ada pada diri seseorang dapat berakibat berkurangnya intensi untuk melaporkan kecurangan, karena adanya anggapan bahwa tindakan melaporkan kecurangan mempunyai risiko besar berupa sanksi atau pembalasan (Abdullah dan Hasma, 2017; Aliyah, 2015; Bagustianto dan Nurkholis, 2015; Lestari dan Yaya, 2017; Setiawan 2018; Sutrisni dan Coryanata, 2018). Tingkat keseriusan kecurangan juga dianggap sebagai variabel yang mempengaruhi minat *whistleblowing* (Abdullah dan Hasma, 2017; Aliyah 2015; Bagustianto dan Nurkholis, 2015; Lestari dan Yaya, 2017; Sutrisni dan Coryanata, 2018). Religiusitas diduga juga berpengaruh pada niatan seseorang untuk melakukan *whistleblowing* (Dananjaya dan Mawardi, 2018; Putri, 2016). Tingkat religiusitas seseorang tercermin dari keimanan seseorang kepada Allah SWT atau Tuhan-Nya. Seseorang yang memiliki keimanan yang tinggi diharapkan ketaatannya juga semakin baik. Dia akan selalu berusaha melakukan perbuatan yang baik dan terpuji serta menjauhi perbuatan buruk dan tercela. Keimanan yang meningkat juga mencerminkan tingkat religiusitas yang tinggi sehingga diharapkan dapat mendorongnya melaporkan tindakan yang salah dan merugikan organisasi. Semua agama tentunya menyerukan untuk senantiasa melakukan kebaikan dan menjauhi keburukan. Selain itu, sistem *reward* yang diberikan juga dapat memotivasi untuk melakukan keberanian dalam mengungkapkan tindak kecurangan (*fraud*) atau pelanggaran (Marantika, Yuniarta, dan Anantawikrama, 2017; Setiawan, 2018). Pemberian *reward* kepada seseorang yang telah berhasil megungkapkan kecurangan dan pelanggaran dapat memunculkan rasa puas dan bangga bagi *whistleblower*. Hal ini akan memberikan dampak positif bagi organisasi tersebut karena dapat meminimalisir kecurangan (*fraud*).

Berdasarkan gap hasil penelitian dan fenomena *whistleblowing system* yang ada pada PTKIN di Kalimantan Selatan memotivasi penelitian ini untuk meneliti kembali faktor-faktor yang dapat memengaruhi intensi aparatur sipil negara untuk melakukan *whistleblowing* yaitu sikap, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, religiusitas, dan *reward*.

Tinjauan Literatur Dan Pengembangan Hipotesis

Prosocial Organizational Behaviour Theory

Prosocial organization behavior perilaku adalah yang ditujukan untuk peningkatan kesejahteraan individu, komunitas, maupun organisasi dimana perilaku ini dilakukan oleh anggota organisasi itu sendiri. *Prosocial organization behavior* adalah perilaku yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan organisasi, kelompok, maupun individu yang dilakukan anggota organisasi. Perilaku prososial disini maksudnya adalah perilaku yang tidak merugikan orang lain bahkan membawa kebaikan bagi kepentingan orang lain., namun perilaku prososial disini juga masih tetap memperhatikan kepentingan bagi diri sendiri (Staub dikutip dalam Bagustianto dan Nurkholis 2015).

Whistleblowing didukung oleh teori *Prosocial organizational behaviour*. *Whistleblowing* dipandang sebagai perilaku *prosocial* karena dianggap dapat memberikan kebaikan untuk organisasi tersebut bahkan bagi *whistleblower* itu sendiri. *Whistleblowing* merupakan salah satu bentuk *prosocial organizational behaviour*. Brief dan Motowidlo (1986) menyebutkan bahwa salah satu dari 13 bentuk perilaku organisasi prososial adalah *whistleblowing*. *prosocial behavior theory* terdiri dari dua kelompok anteseden. Kelompok pertama dinamakan individual anteseden dan kelompok kedua dinamakan kontekstual anteseden. Individual anteseden menggambarkan kemampuan individu untuk menerapkan standar keadilan, tingkat tanggung jawab dirinya terhadap lingkungan sekitar dan bagaimana tingkat kepeduliannya terhadap orang lain. Sedangkan kontekstual anteseden menggambarkan dari aspek organisasi atau lingkungan kerja. Hal-hal di lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan seseorang dan suasana hati. Komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, iklim kerja, norma kerja dan kohesivitas kelompok termasuk kedalam kontekstual anteseden.

Fraud

Fraud (kecurangan) adalah tindakan melawan hukum yang merugikan organisasi/entitas dan menguntungkan pelakunya. Menurut *Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE) dalam *Fraud Examiners Manual 2006* (Karyono 2013) *Fraud* berkaitan dengan adanya manipulasi dari suatu keadaan sehingga menguntungkan bagi seseorang. *Fraud* mengandung unsur-unsur tidak terduga, tipu muslihat, dan kebohongan yang merugikan orang lain. Menurut Examination Manual 2006 dari *Association of Certified Fraud Examiner* dalam Karyono (2013), *fraud* (kecurangan) terdiri atas empat kelompok besar, yaitu:

1. Kecurangan Laporan (*Fraudulent Statement*) yang terdiri atas kecurangan laporan keuangan (*financial statement*) dan kecurangan laporan lain (*non financial statement*).
2. Penyalahgunaan Aset (*Aset Misappropriation*) yang terdiri atas kecurangan kas dan kecurangan persediaan dan aset lain.
3. Korupsi (*Corruption*) terdiri atas pertentangan kepentingan, penyuapan, hadiah tidak sah, dan pemerasan ekonomi.
4. Kecurangan yang berkaitan dengan komputer, misalnya mengubah dan menghilangkan *master file*, melakukan sabotase, dan lain-lain.

Whistleblowing

Pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) merupakan tindakan yang dilakukan untuk menyelamatkan organisasi dari perbuatan yang melanggar hukum maupun perbuatan yang melanggar kode etik atau tidak bermoral. Pelaporan pelanggaran ini umumnya dilakukan secara rahasia dengan mengungkapkan perbuatan kecurangan atau kejahatan tersebut. Pelaporan ini bisa dilakukan oleh karyawan maupun pimpinan organisasi yang dilaporkan kepada pimpinan atau lembaga lain yang dianggap bisa mengatasi pelanggaran ini (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2008).

Kerja *whistleblowing* melalui dua saluran, yaitu saluran internal *whistleblowing* dan saluran eksternal *whistleblowing*. Internal *whistleblowing* terdapat di dalam organisasi itu sendiri, yaitu orang yang berada di dalam organisasi tersebut yang melaporkan tindakan *fraud*. Sedangkan pengungkapan tindakan *fraud* dari orang yang berada di luar organisasi adalah eksternal *whistleblowing*.

Pengaruh Sikap terhadap Intensi ASN untuk Melakukan Whistleblowing

Intensi seorang *whistleblower* dapat dipengaruhi dengan sikapnya terhadap *whistleblowing*. Aparatur sipil negara yang menjadi *whistleblower* harus mempunyai keyakinan bahwa tindakan yang dilakukannya akan berakibat positif baik untuk organisasi, dan manfaat bagi pribadi berupa reputasi maupun *reward*. Selain itu juga berkeyakinan bahwa tindakan *whistleblowing* dapat meminimalisir korupsi, menumbuhkan budaya antikorupsi, dan memunculkan efek jera. Keyakinan-keyakinan akan konsekuensi positif tersebut mampu memicu seseorang untuk cenderung melakukan *whistleblowing*. Semakin kuat kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing* kemungkinan semakin besar pula meningkatkan intensi *whistleblowing*.

Selaras dengan konsep di atas, adanya temuan dari penelitian terdahulunbahwa sikap terhadap *whistleblowing* memang memiliki pengaruh terhadap intensi *whistleblowing* sebagaimana dalam penelitian Marantika, Yuniarta, dan Anantawikrama (2017), Abdullah dan Hasma (2017). Berdasarkan yang diungkapkan di atas, hipotesis yang diajukan adalah:

H₁ : Sikap berpengaruh terhadap intensi aparatur sipil negara untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi ASN untuk Melakukan Whistleblowing

Menurut Allen dan Meyer (1990) komitmen organisasi merupakan bentuk loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi dengan wujud selalu setia untuk menjaga nama baik organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Aparatur sipil negara yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan selalu melindungi organisasi dari segala ancaman yang dapat merusaknya, karena rasa memiliki organisasi sudah terinternalisasi di dalam dirinya. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak sama. Penelitian Bagustianto dan Nurkholis (2015) menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap minat *whistleblowing*. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi aparatur sipil negara untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Personal Cost terhadap Intensi ASN untuk Melakukan Whistleblowing

Menurut Curtis (2006) *personal cost* tergantung penilaian subjektif, penilaian masing-masing pegawai bisa saja berbeda tergantung persepsi masing-masing. Namun Near dan Miceli (1985) berpendapat bahwa penelusuran terhadap kesamaan pembalasan dapat dilakukan. Seseorang yang telah melaporkan *wrongdoing* kemudian mendapatkan gangguan bahkan kehilangan pekerjaan pastilah memandang bahwa tindakannya melaporkan tersebut harus dibayar mahal. Tindakan *whistleblowing* memunculkan persepsi individu bahwa tindakan tersebut memungkinkan akan menghasilkan respon berupa perhatian manajemen terhadap keluhan, upaya penghentian *wrongdoing*, serta tidak ada pembalasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Yaya (2017), Cho dan Song (2015), serta Aliyah (2015) menunjukkan bahwa *personal cost* memiliki pengaruh negatif terhadap minat untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₃: *Personal Cost* berpengaruh terhadap intensi aparatur sipil negara untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Intensi ASN untuk Melakukan Whistleblowing

Setiap orang yang berada di organisasi dan memiliki pengamatan terhadap berbagai bentuk kesalahan/kecurangan yang terjadi disana tentu memiliki reaksi yang berbeda dalam menyikapinya. Persepsi yang berbeda terhadap tingkat keseriusan kecurangan tersebut bisa didasari persepsi besarnya nilai kecurangan maupun jenis kecurangan. Mereka yang mengamati adanya dugaan perilaku yang tidak etis dalam bentuk kecurangan memungkinkan akan melaporkan perilaku tersebut jika akibat yang ditimbulkannya serius (Miceli dan Near, 2006).

Besarnya tingkat kerugian organisasi menunjukkan besar dan seriusnya kesalahan yang terjadi di organisasi. Hal ini menjadikan seseorang akhirnya cenderung abai terhadap kesalahan yang kecil karena menganggap kerugian yang ditimbulkan pun kecil.

Mereka akan memperhatikan dan mewaspadai kesalahan yang serius karena menganggap akibat yang ditimbulkan sangat merugikan organisasi. Selain itu, mereka merasa sangat bertanggung jawab jika organisasi mengalami ancaman bahaya yang sangat merugikan (Gottschalk, 2011). Penelitian yang menghasilkan pembuktian bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh dan signifikan terhadap intensi *whistleblowing* adalah penelitian Lestari dan Yaya (2017), Bagustianto dan Nurkholis (2015). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₄ : Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap intensi aparat sipil negara untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Religiusitas terhadap Intensi ASN untuk Melakukan Whistleblowing

Komitmen Religiusitas yang dimiliki seseorang dapat menjadi ukuran untuk menilai sebuah kesalahan. Sehingga harusnya dapat mendorong niat seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Penelitian tentang hal ini sudah dilakukan oleh Putri (2016) dimana hasilnya menunjukkan adanya pengaruh tingkat religiusitas lembaga berafiliasi terhadap niat *whistleblowing* pada lembaga yang tidak berafiliasi keagamaan. Berdasarkan penjelasan di atas dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, hipotesis kelima dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₅ : Religiusitas berpengaruh terhadap intensi aparat sipil negara untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Reward terhadap Intensi ASN untuk Melakukan Whistleblowing

Teori Skinner atau yang dikenal dengan prinsip pemberian hadiah dan hukuman menjelaskan bahwa bila ingin membentuk perilaku yang diharapkan, maka perlu adanya diberikan penguatan berupa hadiah, yakni konsekuensi positif yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa perilaku tersebut akan dilakukan kembali (Fajri, 2017). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2018) *reward* memiliki pengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₆ : *Reward* berpengaruh terhadap intensi aparat sipil negara untuk melakukan *whistleblowing*.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PTKIN di Kalimantan Selatan. Populasi penelitian ini adalah seluruh aparat sipil negara yang berstatus pegawai negeri sipil karena mereka yang menandatangani dan menjalankan fakta integritas, yaitu sebanyak 410 orang. Teknik pengambilan sampel dengan *simple random sampling*, berdasarkan perhitungan dengan tingkat kepercayaan 95% jumlah sampel yang diambil sebanyak 203 orang.

Definisi Operasional Variabel

Variabel intensi melakukan *whistleblowing* (Y) adalah usaha keras yang direncanakan ASN PTKIN untuk mencoba melakukan pelaporan kecurangan (Ajzen

1991). Intensi melakukan *whistleblowing* dilakukan pengukuran dengan skala likert 5 poin terhadap 5 (lima) pertanyaan., dimana poin 5 skor paling tinggi dan poin 1 skor paling rendah.

Variabel Sikap (X_1) adalah keyakinan yang dimiliki pegawai terhadap konsekuensi melakukan *whistleblowing* dan evaluasi subjektif terhadap konsekuensi berperilaku tersebut (Park & Blenkinsopp, 2009). Ada 5 (lima) item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur sikap dengan menggunakan skala likert 5 poin, dimana skor terendah (poin 1) menunjukkan sikap terhadap *whistleblowing* rendah, sedangkan skor tertinggi (poin 5) menunjukkan sikap terhadap *whistleblowing* tinggi.

Komitmen Organisasi (X_2) dapat terlihat pada tiga dimensi yaitu: 1). Komitmen afektif yang merupakan kekuatan keyakinan karyawan akan nilai-nilai yang ada pada organisasi dan berkaitan dengan perasaan emosional karyawan., 2). Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan nilai ekonomi, karyawan akan mempertimbangkan secara materi ketika bertahan di organisasi tersebut dan tidak meninggalkannya, 3). Komitmen normatif merupakan pertimbangan yang dipakai seorang karyawan untuk tetap bertahan di dalam organisasi adalah pertimbangan etis dan norma moral (Allen dan Meyer 1990). Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala likert terhadap 10 (sepuluh) pertanyaan. Poin yang digunakan sebanyak 5 poin, dimana poin 1 menggambarkan komitmen organisasi yang paling rendah dan poin 5 menggambarkan komitmen organisasi yang paling tinggi.

Personal Cost (X_3) merupakan persepsi pegawai terhadap risiko pembalasan atau balas dendam atau sanksi yang mengurangi intensi pegawai untuk melaporkan kecurangan (Schultz et al., 1993). Pengukuran yang digunakan terhadap 7 (tujuh) pertanyaan adalah skala likert 5 poin. Skor paling rendah adalah poin 1 dan skor paling tinggi ditunjukkan oleh poin 5.

Tingkat Keseriusan Kecurangan (X_4) adalah variasi besarnya nilai kerugian akibat kecurangan (Schultz et al. 1993). Penggunaan skala likert 5 poin dipakai untuk mengukur 4 (empat) pertanyaan variabel tingkat keseriusan kecurangan. Rendahnya tingkat keseriusan kecurangan ditunjukkan dengan poin 1 dan tingginya tingkat keseriusan kecurangan ditunjukkan dengan poin 5.

Religiusitas (X_5) dalam Worthington et al. (2003) terbagi menjadi dua jenis yakni intrapersonal dan interpersonal. Intrapersonal adalah religiusitas yang muncul dari dalam diri seseorang atas apa yang diyakininya. Sedangkan interpersonal muncul karena interaksinya dengan seseorang atau komunitas keagamaan. Religiusitas menggunakan 10 (sepuluh) pertanyaan yang diukur dengan skala likert 5 poin. Rendahnya religiusitas ditunjukkan dengan poin 1 sedangkan tingginya religiusitas ditunjukkan dengan poin 5.

Reward (X_6) adalah penghargaan berupa fisik maupun non fisik yang diberikan atas tindakan melaporkan kecurangan (Fajri 2017). Skala likert digunakan untuk mengukur 3 (tiga) pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini. Poin 1 menunjukkan skor *reward* paling rendah dan poin 5 menunjukkan skor *reward* paling tinggi.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda

menggunakan software *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 25 dan dirumuskan sebagai berikut:

Dimana:

Y = Intensi Melakukan *Whistleblowing*

a = Nilai Y, apabila X = 0 (nilai konstanta)

$\beta_1 - \beta_6 = K$ $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e$ pun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen

X1 = Sikap

X2 = Komitmen Organisasi

X3 = *Personal Cost*

X4 = Tingkat Keseriusan Kecurangan

X5 = Religiusitas

X6 = *Reward*

e = *error term* (kesalahan pengganggu)

Hasil Dan Pembahasan

Gambaran Umum Responden

Responden pada penelitian ini adalah semua aparatur sipil negara yang berstatus pegawai negeri sipil yang ada di PTKIN Kalimantan Selatan baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dengan sampel sebanyak 203 orang. Jumlah formulir yang masuk terkumpul sebanyak 110 kuesioner, atau sebesar 54,46% dari jumlah perkiraan sampel 203 kuesioner.

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, umur, jabatan, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Karakteristik responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

	Karakteristik	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	a. Pria	61	55,46 %
	b. Wanita	49	44,54 %
		110	100 %
Umur	a. < 30 tahun	3	2,73 %
	b. 30 – 40 tahun	36	32,73 %
	c. 41 - 50 tahun	53	48,18%
	d. > 50 tahun	18	16,36 %
		110	100 %
Jabatan	a. Pimpinan (Rektor, WR, Dekan, WD, Ka Biro)	7	6,36 %

	b. Kepala lembaga / /Kabag/Kasubag/Kajur	31	28,18 %
	c. Dosen	33	30,00 %
	d. Staf karyawan (JFU/JFK)	39	35,46 %
		110	100 %
Masa kerja	a. < 5 tahun	5	4,55 %
	b. 5 – 10 tahun	18	16,36 %
	c. > 10 – 20 tahun	50	45,45 %
	d. > 20 – 30 tahun	35	31,82 %
	e. > 30 tahun	2	1,82 %
		110	100 %
Pendidikan terakhir	a. SLTA atau sederajat	2	1,82 %
	b. Diploma	2	1,82 %
	c. S1	24	21,82 %
	d. S2	68	61,82 %
	e. S3	14	12,72 %
		110	100 %

Sumber : Data Diolah (2020)

Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, nilai minimum dari variabel sikap adalah 18 dan maksimum 25, mean sebesar 22,87 sedangkan nilai deviasi standar sebesar 2,055. Nilai minimum variabel komitmen organisasi adalah 49, nilai maksimum adalah 75, mean 60,44 dan nilai deviasi standar 7,534. Variabel *personal cost* memiliki nilai minimum 7, maksimum 35, mean 17,15 dan deviasi standar 6,136. Variabel tingkat keseriusan kecurangan memiliki nilai minimum 7, maksimum 20, mean 14,64, dan deviasi standar 2,605. Variabel religiusitas memiliki nilai minimum 31, maksimum 50, mean 41,20 dan deviasi standar 5,048. Variabel *reward* memiliki nilai minimum, maksimum 15, mean 10,03 dan deviasi standar 2,804. Variabel intensi melakukan *whistleblowing* memiliki nilai minimum 15, maksimum 25, mean 19,55 dan deviasi standar 2,694.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Item valid jika nilai signifikansi $< 0,05$. Selain itu juga item juga dapat dikatakan valid dengan membandingkan r hitung (nilai *pearson correlation*) dengan r tabel. Jika r hitung $> r$ tabel maka item valid dan sebaliknya. Penentuan r tabel pada penelitian ini dengan jumlah sampel 110, $df = 108$, maka didapat r tabel adalah 0,1874. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid sebagaimana ditunjukkan pada hasil pengujian validitas instrumen sebagaimana dengan nilai r hitung $>$ dari 0,1874 dan tingkat signifikansi $< 0,05$.

Pengukuran terhadap reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* (α). Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Hasil uji reliabilitas terhadap kuesioner yang disebarakan, berdasarkan hasil

output SPSS 25 maka diperoleh hasil bahwa seluruh variabel yang digunakan adalah reliabel, ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk semua variabel $> 0,7$.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian meliputi (1) uji normalitas dimana nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) sebesar 0,200 sehingga dapat dinyatakan bahwa data variabel adalah berdistribusi normal karena memiliki nilai lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, (2) uji heteroskedastisitas dengan teknik uji koefisien korelasi *Spearman's rho* dimana hasil korelasi didapat signifikansi $> 0,05$, hal ini menunjukkan tidak terdapat heteroskedastisitas pada penelitian ini, (3) uji multikolinieritas dimana nilai toleransi masing-masing variabel bebas $> 0,10$ dan nilai *VIF* masing-masing variabel bebas < 10 . Hasil ini menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas pada penelitian ini, dikarenakan sudah memenuhi syarat dan pertimbangan dalam uji multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan regresi berganda yang tampak pada Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Model fungsi regresi linier berganda dapat dirumuskan dalam persamaan berikut:

$$Y = -1,585 + 0,327 X_1 + 0,110 X_2 - 0,048 X_3 + 0,202 X_4 + 0,065 X_5 + 0,220 X_6 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi Sikap (X_1) bernilai positif 0,327, nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi (X_2) bernilai positif 0,110, nilai koefisien regresi *Personal Cost* (X_3) bernilai negatif 0,048, nilai koefisien regresi Tingkat Keseriusan Kecurangan (X_4) bernilai positif 0,202, nilai koefisien regresi Religiusitas (X_5) bernilai positif 0,065, nilai koefisien regresi *Reward* (X_6) bernilai positif 0,220.

Tabel 2. Hasil Pengolahan Data Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standard Error	t hitung	Sig
Konstanta	-1,585			
Sikap (X_1)	0,327	0,104	3,135	0,002
Komitmen Organisasi (X_2)	0,110	0,030	3,717	0,000
<i>Personal Cost</i> (X_3)	-0,048	0,032	-1,491	0,139
Keseriusan Kecurangan (X_4)	0,202	0,079	2,555	0,012
Religiusitas (X_5)	0,065	0,040	1,634	0,105
<i>Reward</i> (X_6)	0,220	0,071	3,107	0,002
t_{tabel}	= 1,983			
R	= 0,716			
R Square	= 0,513			
Adjusted R Square	= 0,484			

Sumber: Data Diolah (2020)

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel sikap (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,135 dan tingkat signifikan sebesar 0,002. Ini menunjukkan bahwa sikap (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* (Y). Pernyataan tersebut dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} ($3,135 > 1,983$) dan nilai signifikan $<$ tingkat alpha ($0,002 < 0,05$), sehingga hipotesis pertama diterima.

Tabel 3. Hasil uji statistika parameter individual (uji t)

Variabel	Nilai t	Nilai Signifikansi
Sikap	3,135	0,002
Komitmen Organisasi	3,717	0,000
<i>Personal cost</i>	-1,491	0,139
Tingkat Keseriusan	2,555	0,012
Kecurangan		
Religiusitas	1,634	0,105
<i>Reward</i>	3,107	0,002

Sumber : Data Diolah (2020)

Variabel komitmen organisasi (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,717 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} ($3,717 > 1,983$) dan nilai signifikan $<$ tingkat alpha ($0,000 < 0,05$) sehingga hipotesis kedua diterima. Variabel *personal cost* (X_3) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -1,491 dan tingkat signifikan sebesar 0,139. Nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} ($-1,491 < 1,983$) dan nilai signifikan $>$ tingkat alpha ($0,139 > 0,05$) sehingga hipotesis ketiga ditolak.

Variabel tingkat keseriusan kecurangan (X_4) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,555 dan tingkat signifikan sebesar 0,012. Nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,555 > 1,983$) dan nilai signifikan yang lebih rendah dari tingkat alpha ($0,031 < 0,05$) sehingga hipotesis keempat diterima. Variabel religiusitas (X_5) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,634 dan tingkat signifikan sebesar 0,105. Nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} ($1,634 < 1,983$) dan nilai signifikan $>$ tingkat alpha ($0,105 > 0,05$) sehingga hipotesis kelima ditolak. Variabel *reward* (X_6) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,107 dan tingkat signifikan sebesar 0,002. Nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} ($3,107 > 1,983$) dan nilai signifikan $<$ tingkat alpha ($0,002 < 0,05$) sehingga hipotesis keenam diterima.

Uji Kelayakan Model

Hasil uji ANOVA penelitian ini yakni pada nilai F sebesar 18,072 dan tingkat signifikansi menunjukkan nilai Sig. $<$ 0,05, yaitu 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sikap (X_1), komitmen organisasi (X_2), *personal cost* (X_3), tingkat keseriusan kecurangan (X_4), religiusitas (X_5), *reward* (X_6) berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada penelitian ini nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,716, hal ini bermakna bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara variabel independen dengan dependen karena berada pada interval koefisien 0,600 - 0,799. Nilai R Square dengan nilai 0,513 adalah R kuadrat, yang menunjukkan bahwa variabel independent yang diambil dalam penelitian ini memiliki tingkat pengaruh terhadap variabel dependent sebesar 51,3%. Penelitian ini menggunakan lebih dari dua variabel independen dan supaya model yang digunakan dapat dievaluasi ketepatannya dengan baik, oleh karena itu menggunakan nilai *Adjusted R Square* karena nilai *Adjusted R Square* dapat berubah naik atau turun jika ada penambahan variabel ke dalam model. Nilai *Adjusted R Square* dalam model penelitian ini adalah sebesar 0,484 yang berarti bahwa 48,4% intensi melakukan *whistleblowing* dapat dijelaskan dari variabel sikap, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, religiusitas, dan *reward*, sedangkan selebihnya sebesar 51,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.484	1.934

Sumber : Data Diolah (2020)

Pembahasan

Hasil hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa kenaikan sikap mendorong aparat sipil negara tersebut untuk berminat melakukan *whistleblowing*, sehingga dapat dinyatakan H1 diterima. Sikap positif aparat sipil negara terhadap *whistleblowing* harus terus di pupuk dengan memberikan pengetahuan untuk semakin memahami mereka terkait pentingnya *whistleblowing system*. Meningkatnya sikap positif mereka terhadap *whistleblowing* akan semakin meningkatkan pula intensi mereka untuk melakukan *whistleblowing*.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Abdullah dan Hasma (2017), Marantika, Yuniarta, dan Anantawikrama (2017) serta Bagustianto dan Nurkholis (2015) yang menemukan adanya pengaruh sikap secara positif dan signifikan terhadap minat untuk melakukan *whistleblowing*. Pada *Theory of planned behaviour* menunjukkan bahwa keinginan atau minat seseorang dapat lebih tepat dalam menduga perbuatan yang akan dilakukannya. Teori ini juga menjelaskan hubungan sikap dengan perilaku (Ajzen 1991). Sebagaimana juga pendapat Park dan Blenkinsopp (2009) mengemukakan sikap terhadap *whistleblowing* adalah bagaimana individu mengevaluasi apakah terdapat keuntungan atau tidak dari tindakan *whistleblowing* yang dilakukannya. Sehingga ketika seseorang semakin yakin bahwa konsekuensi dari *whistleblowing* adalah akan berkonsekuensi positif seperti mencegah terjadinya hal yang merugikan organisasi, mencegah korupsi, dan meningkatkan kepentingan umum maka akan terdorong untuk

melakukan tindakan *whistleblowing*. Namun berbeda dengan penelitian Aliyah (2015) yang tidak menemukan adanya pengaruh tersebut.

Pengujian dalam penelitian ini menghasilkan bahwa H2 diterima karena nilai t_{hitung} 3,717 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil uji hipotesa bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi aparat sipil negara untuk melakukan *whistleblowing* terlihat pula pada jawaban responden. Sebagian besar responden yakni rata-rata 47,88% menjawab setuju dan 33,32% menjawab sangat setuju terhadap pernyataan untuk berusaha keras membantu PTKIN mencapai tujuan, menyampaikan bahwa PTKIN adalah organisasi yang baik untuk bekerja, rela menerima berbagai penugasan agar tetap berada di PTKIN, memiliki kesamaan dengan nilai-nilai organisasi di PTKIN, bangga menjadi bagian dari PTKIN, PTKIN menginspirasi untuk meningkatkan kinerja, senang memilih bekerja di PTKIN, peduli dengan PTKIN, serta menyatakan PTKIN yang terbaik dengan organisasi lainnya. Hasil penelitian ini bersesuaian dengan teori *prosocial organizational behavior* dan teori komitmen organisasi yakni bahwa tindakan *whistleblowing* adalah perbuatan yang mempunyai kontribusi untuk keberlangsungan organisasi karena dapat menyelamatkan organisasi dari bahaya *fraud*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiawan (2018), Bagustianto dan Nurkholis (2015) serta Marantika, Yuniarta, dan Anantawikrama (2017) yang menyebutkan adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap minat untuk melakukan *whistleblowing*. Namun berbeda dengan penelitian Abdullah dan Hasma (2017), Lestari dan Yaya (2017) yang tidak menemukan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Hasil uji t *personal cost* (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar -1,491 dan tingkat signifikansi sebesar 0,139. Ini menunjukkan bahwa variabel *personal cost* (X_3) tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* (Y). *Personal cost* yang tidak berpengaruh menunjukkan bahwa aparat tidak menjadikan faktor *personal cost* sebagai pertimbangan intensi mereka untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Mereka cenderung menghindari perilaku yang menimbulkan resiko besar. Kemungkinan lain, responden ini yaitu aparat sipil negara yang ada di PTKIN di Kalimantan Selatan memiliki karakter dengan latar belakang pendidikan tinggi S2 dan S3 sebanyak 74,54%, sehingga dengan inteleguitasnya lebih mempertimbangkan cara-cara untuk melakukan *whistleblowing* dengan menghindari resiko yang tinggi, misalnya dengan menggunakan sistem saluran pelaporan yang resmi.

Penelitian ini sejalan dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan Bagustianto dan Nurkholis (2015) dan Winardi (2013) yang menemukan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Kedua penelitian tersebut menggunakan objek penelitian PNS, dimana Winardi (2013) menyebutkan tidak berpengaruhnya *personal cost* karena PNS di Indonesia memiliki karakteristik unik yang tidak mempertimbangkan faktor *personal cost* dalam membuat keputusan *whistleblowing*. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan Lestari dan Yaya (2017) dan Setiawan (2018) yang menyatakan bahwa *personal cost* memiliki pengaruh terhadap minat *whistleblowing*, artinya semakin tinggi tingkat *personal cost* seseorang maka semakin menurunkan intensinya untuk melaporkan kecurangan dan sebaliknya.

Hasil pengujian menyatakan bahwa Tingkat Keseriusan Kecurangan (X_4) mempunyai pengaruh terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing* (Y), dimana nilai t_{hitung} 2,555 dan nilai signifikan 0,031. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Tingkat Keseriusan Kecurangan (X_4) mempunyai pengaruh terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing* (Y), dan dapat dikatakan bahwa H_4 diterima. Hasil penelitian ini diinterpretasikan bahwa semakin seriusnya kecurangan dapat meningkatkan intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Aparatur hanya melihat pada sisi dampak kerugian sehingga mendorong mereka untuk melaporkan kecurangan. Besarnya nilai material masih menjadi pertimbangan mereka bahwa kerugian yang menurut mereka nilai materialnya kecil tidak berpotensi untuk dilaporkan. Seharusnya, kecurangan yang dilakukan walaupun nilainya kecil tetap harus diwaspadai, karena kebiasaan melakukan kecurangan kecil akan berpotensi juga nantinya melakukan kecurangan yang besar sehingga dampaknya pun semakin besar terhadap kerugian instansi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Abdullah dan Hasma (2017), Bagustianto dan Nurkholis (2015) dan Lestari dan Yaya (2017) yang menyatakan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap minat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Namun berbeda dengan penelitian Sutrisni dan Coryanata (2018) yang menemukan bahwa tingkat keseriusan kecurangan tidak mempunyai pengaruh terhadap minat pengelola keuangan melakukan tindakan pelaporan kecurangan.

Penelitian ini mengkonfirmasi konsep *prosocial organizational behavior*. Semakin serius tingkat kecurangan berarti semakin material nilainya dan semakin tinggi konsekuensi kerugian. Hal ini menunjukkan bahwa kecurangan adalah perilaku yang tidak etis. Menurut Sabang (2013) dalam Bagustianto dan Nurkholis (2015) perbuatan yang melanggar etika dapat menjadikan seseorang terdorong untuk melakukan perbuatan prososial dengan berperan sebagai peniup peluit.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, variabel religiusitas (X_5) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,634 dan tingkat signifikan sebesar 0,105. Hasil ini menggambarkan bahwa variabel religiusitas (X_5) tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* (Y). Pernyataan tersebut didasarkan pada nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} ($1,634 <$ 1,983) dan nilai signifikan $>$ tingkat alpha ($0,105 >$ 0,05). Sehingga dapat dinyatakan hasil uji hipotesis kelima (H_5) untuk variabel religiusitas (X_5) adalah ditolak. Standar deviasi pada variabel religiusitas (X_5) menunjukkan rentang variasi data yang sangat lebar yakni sebesar 5,048. Nilai standar deviasi ini menggambarkan penyimpangan yang sangat tinggi, yaitu sebaran data individu yang jauh dari nilai rata-rata (mean). Hal ini menunjukkan hasil yang tidak normal dan menyebabkan bias dan hasil uji statistik menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel religiusitas tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap intensi aparat sipil negara melakukan *whistleblowing*.

Variabel religiusitas yang tidak mampu mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*, kemungkinan adanya pemahaman bahwa agama hanya untuk memperbaiki pribadi, meningkatkan ketakwaan dengan perbaikan ibadah individu saja. Selain itu masih didapati sikap individu-individu yang menyatakan bahwa yang penting diri sendiri baik, tidak melakukan kecurangan, namun tidak peduli dengan perbuatan individu lain. Komitmen religius yang tinggi hanya mampu mencegah seseorang untuk

tidak melakukan kecurangan (*fraud*) namun tidak memotivasi orang untuk mencegah kecurangan (*fraud*). Kepedulian terhadap sekitar ditunjukkan dengan melakukan amar ma'ruf atau mengajak pada kebaikan, namun melakukan nahi mungkar atau mencegah perbuatan salah seperti melaporkan tindakan kecurangan adalah sesuatu yang belum menjadi perhatian.

Hasil penelitian menemukan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* dan ini sejalan dengan penelitian Yudha dan Rizal (2018) yang menemukan tidak ada hubungan antara religiusitas dengan intensi *whistleblowing*. Menurutnya, seseorang yang melaporkan tindakan kecurangan dan berpeluang mendapatkan resiko pembalasan dan tidak adanya perlindungan hukum akan menghilangkan niat orang tersebut menjadi *whistleblower* meskipun dia seorang yang religius. Begitu pula, walaupun seseorang itu religius namun ketika dia mempelajari agamanya dan ilmu moralnya tidak diterapkan, hal tersebut juga tidak akan mendorong minatnya untuk melakukan *whistleblowing*. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Putri (2016) yang menemukan tingkat religiusitas tidak berpengaruh terhadap niat individu melakukan *wrongdoing*, penyebabnya kemungkinan partisipan yang menganggap bahwa melaporkan *wrongdoing* merupakan tindakan yang tidak etis.

Hasil pengujian menyatakan bahwa variabel *reward* (X_6) tidak mempunyai pengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* (Y). Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} ($3,107 > 1,983$) dan tingkat signifikansi $<$ tingkat α ($0,002 < 0,05$), sehingga hipotesis keenam (H_6) diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiawan (2018) yang menemukan pengaruh *reward* terhadap intensi *whistleblowing*. Namun berbeda dengan penelitian Marantika, Yuniarta, dan Anantawikrama (2017) yang menyatakan *reward* tidak berpengaruh terhadap niat PNS untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Berdasarkan teori *prosocial organizational behavior*, *reward* termasuk kontekstual anteseden, dimana *reward* termasuk hal yang memengaruhi suasana hati, yang mendorong seseorang untuk bertindak *prosocial* sebagai *whistleblower*. Umumnya, *reward* yang diterima seseorang akan berpengaruh pada niat untuk melakukan tindakan baik. Hal ini juga bisa terjadi pada *whistleblower*, jika *reward* yang diberikan menarik perhatian untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan tentunya seseorang akan semakin berminat pula untuk melakukan pelaporan kecurangan.

Penutup

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh sikap, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, religiusitas, *reward* terhadap intensi melakukan *whistleblowing* memberikan kesimpulan bahwa yang berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* adalah variabel sikap, komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, dan *reward*. Penelitian ini dapat membantu pimpinan atas permasalahan terkait *whistleblowing*, menjadikan karyawan *aware* terhadap *whistleblowing system*, pimpinan merespon dengan membuat *task force* untuk pedoman

whistleblowing system. Selain itu juga diharapkan pimpinan instansi dapat meningkatkan pengetahuan asn untuk membangun sikap positif terhadap *whistleblowing*, membangun loyalitas dan komitmen organisasi. Semua aparatur sipil negara perlu diberikan pemahaman bahwa kecurangan baik bernilai material kecil maupun besar dan berdampak kecil ataupun besar tetap dapat membahayakan instansi, sehingga perlu untuk mencegah kecurangan sejak dini. Keterbatasan penelitian ini adalah tingkat *respon rate* yang rendah dengan tingkat pengembalian kuesioner yang hanya sebesar 54,46%, selain itu penelitian ini menggunakan data primer dengan kuesioner sehingga kemungkinan ada perbedaan persepsi responden. Kemudian untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel baru seperti perlindungan organisasi dan jalur pelaporan. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan mix method.

Daftar Referensi

- Abdullah, M. Wahyuddin, dan Hasma. 2017. "Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan Whistle-Blowing Dengan Perlindungan Hukum Sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Ekonomi dan Keuangan* 1(3): 385–407.
- Ajzen, Icek. 1991. "The Theory of Planned Behavior." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50 (2): 179 – 211. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S074959789190020T>.
- Aliyah, Siti. 2015. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan Whistle-Blowing." *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis* 12(2): 173–89.
- Allen, Natalie J., dan John P. Meyer. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization." *Journal of occupational and organizational psychology* 63(1): 1–18.
- Bagustianto, Rizki, and Nurkholis. 2015. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada PNS BPK RI)." *Jurnal Ekonomi dan Keuangan* ISSN 1411(80): 276–95.
- Brief, Arthur P., dan Stephan J. Motowidlo. 1986. "Prosocial Organizational Behaviors." *The Academy of Management Review* 11(4): 710.
- Cho, Yoon Jik, dan Hyun Jin Song. 2015. "Determinants of Whistleblowing within Government Agencies." *Public Personnel Management* 44(4): 450–72.
- Curtis, Mary B. 2006. "Are Audit-Related Ethical Decisions Dependent upon Mood?" *Journal of Business Ethics* 68: 191–209.
- Dananjaya, D.G.Y., dan R. Mawardi. 2018. "Gender, Religiosity, Positive Mood and Whistleblowing Intention." *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences* 73(1): 117–23.
- Fajri, R. C. 2017. "Pengaruh Sikap, Norma Subyektif, Perceived Behavioral Control, Reward, Dan Locus of Control Terhadap Intensi Perilaku Whistleblower." Universitas Lampung.
- Gottschalk, Petter. 2011. "Prevention of White-Collar Crime: The Role of Accounting."

- Journal of Forensic & Investigative Accounting* 3: 1.
<http://www.bus.lsu.edu/accounting/faculty/lcrumbley/jfia/Default.htm>.
- Indonesia Corruption Watch. 2019. "Trend Penindakan Kasus Korupsi Tahun 2019."
https://antikorupsi.org/sites/default/files/dokumen/200215-tren_penindakan_kasus_korupsi_tahun_2019_final_2.pdf.
- Jeon, So Hee. 2017. "Where to Report Wrong Doings? Exploring the Determinants of Internal versus External Whistleblowing." *International Review of Public Administration* 22(2): 1–19.
- Karyono. 2013. *Forensik Fraud*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. 2008. *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SPP (Whistleblowing System-WBS)*. Jakarta.
<http://whistleblowingindonesia.com>.
- Koran Tempo. 2020. "ICW Temukan Lima Modus Korupsi Di Kampus." *Koran Tempo*.
- Lestari, Rohmaida, dan Rizal Yaya. 2017. "Whistleblowing Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Akuntansi XXI*(3): 336–50.
- Marantika, Vina, Gede Adi Yuniarta, dan Anantawikrama. 2017. "Pengaruh Sikap, Budaya Ewuh Pekewuh, Komitmen Organisasi Dan Pemberian Reward Terhadap Niat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing." *e-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha* 8(2): 1–11.
- Miceli, Marcia P., dan Janet P. Near. 2006. "Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistle-Blowing Decisions." *Personnel Psychology* 38: 525–44.
- Near, Janet P., dan Marcia P. Miceli. 1985. "Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing." 4: 1–16. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF00382668>.
- Park, Heungsik, dan John Blenkinsopp. 2009. "Whistleblowing as Planned Behavior – a Survey of South Korean Police Officers." 85(4): 545–56.
- Putri, Caesar Marga. 2016. "Pengaruh Jalur Pelaporan Dan Tingkat Religiusitas Terhadap Niat Seseorang Melakukan Whistleblowing." *Journal of Accounting and Investment* 17(1): 22–52.
- Schultz, Joseph J., Douglas A. Johnson, Deigan Morris, and Sverre Dyrnes. 1993. "An Investigation of the Reporting of Questionable Acts in an International Setting." *Journal of Accounting Research* 31: 75–103.
- Setiawan, Tulus. 2018. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada OPD Kota Pekanbaru)." *Jurnal Online Mahasiswa FEB* 1(1): 1–15.
- Sutrisni, Dewi, dan Isma Coryanata. 2018. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pengelola Keuangan Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Kasus Pada Universitas Bengkulu)." 8(1): 41–53. https://ejournal.unib.ac.id/index.php/Jurnal_Akuntansi/article/view/7592.
- Sweeney, Paul. 2008. "Hotlines Helpful for Blowing the Whistle: Required for Public Companies under the Sarbanes-Oxley Act, Corporate Hotlines for Whistleblowers Have Become a Big Weapon against Fraud--More Effective than Internal Audits.

- Yet, Research Shows That Companies May.” *Financial Executive* 24(4): 28+.
- Tuanakotta, dan Tehodorus. 2016. *Akuntansi Forensik Dan Audit Investigatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Winardi, Rijadh Djatu. 2013. “The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants’ Whistle-Blowing Intention in Indonesia.” *Journal of Indonesian economy and business* 28(3): 361–76.
[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=612580&val=7317&title=.](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=612580&val=7317&title=)
- Worthington, Everett L et al. 2003. “The Religious Commitment Inventory — 10 : Development, Refinement , and Validation of a Brief Scale for Research and Counseling.” 50(1): 84–96.
- Yudha, Dananjaya Dewa Gede, dan Mawardi Rizal. 2018. “Gender, Religiosity, Positive Mood and Whistleblowing Intention.” *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences* 73(1): 117–23.