



Al-Mal: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam

E-ISSN: 2715-9477, P-ISSN: 2751-954X

Volume 03 Issue 02, 21 Juli 2022

Journal Page is available to:

<http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/al-mal/index>

Pengaruh Sikap, Persepsi Kendali, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Tiara Raynetha ^{1*}, Erna Hendrawati ²

^{1,2}Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

ARTICLE INFO

Article history:

Received 16-06-2022

Revised 10-07-2022

Accepted 11-07-2022

Available 21-07-2022

Kata Kunci:

Whistleblowing, Sikap, Persepsi Kendali, Komitmen Organisasi

Paper type: Research paper

Please cite this article: Raynetha, T., Hendrawati, E. "Pengaruh Sikap, Persepsi Kendali dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing" Al-Mal: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam [ONLINE], Volume 03 Number 2 (Juli 21, 2022)

Cite this document:

Al-Mal 2th edition

*Corresponding author

e-mail: hendrawati@uwks.ac.id

Page: 221-231

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh sikap, persepsi kendali dan komitmen organisasi terhadap niat melakukan whistleblowing. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada auditor Inspektorat Provinsi Jawa Timur. Jawaban kuesioner dengan skala likert 1 - 5. Metode analisis data dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi berganda menggunakan Statistical Package For Social Science (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap dan persepsi kendali berpengaruh positif terhadap niat melakukan Whistleblowing, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan Whistleblowing. Implikasi pada penelitian ini yaitu diharapkan auditor yang bekerja di perusahaan manapun, khususnya di Inspektorat Provinsi Jawa Timur hendaknya menjaga nama baik perusahaan tempat dimana dia bekerja, dan meningkatkan system pengendalian internal agar informasi internal perusahaan tidak sampai bocor ke pihak luar perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menguji variabel yang lebih luas dan menambah indikator dalam melakukan penelitian.

Al-Mal with CC BY license. Copyright © 2022, the author(s)

ABSTRAK: *This study aims to obtain empirical evidence of the influence of attitudes, perceived control and organizational commitment on the intention to do whistleblowing. The data was obtained by distributing questionnaires to the auditors of the Inspectorate of East Java Province. Answers to the questionnaire with a Likert scale of 1 – 5. Methods of data analysis with validity test, reliability test, classical assumption test and multiple regression test using the Stanstitical Package For Social Science (SPSS). The results showed that the attitude and perception of control had a positive effect on the intention to do Whistleblowing, organizational commitment had no effect on the Intention to Whistleblowing. The implication of this research is that it is expected that auditors who work in any company, especially in the Inspectorate of East Java Province should maintain the good name of the company where he works, and improve the internal control system so that the company's internal information does not leak to parties outside the company. For further researchers should examine a wider variable and add indicators in conducting research.*

Keyword: *Whistleblowing, Attitude, Perception of Control, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Di Indonesia banyak terjadi kasus-kasus pelanggaran yang salah satunya yaitu kasus korupsi e-KTP menurut Liputan6.com (diakses pada tanggal 6 November 2019). Kasus korupsi ini mempunyai akibat yang sangat buruk terutama bagi perekonomian di Indonesia. Kondisi itu dapat ditekan dengan diberlakukannya fungsi auditor internal secara baik dan benar. Salah satu fungsi auditor internal yaitu untuk melakukan pengawasan sehingga tidak terjadi adanya pelanggaran di pemerintahan. Auditor internal sebagai pengawas untuk mengawasi setiap bagian yang ada di pemerintahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Auditor internal juga dapat melakukan pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) jika menemukan indikasi pelanggaran yang terjadi. Whistle-blower harus dilindungi karena

pengungkapan yang dilakukannya untuk kepentingan umum dan untuk memerangi korupsi dan malpraktek yang terjadi (Mega Mayasari, Adi Irawan Setiyanto, & Rusda Irawati, 2018). Auditor internal merupakan bagian bentuk pengawasan dari manajemen untuk memastikan ketaatan dalam menjalankan kebijakan organisasi, ada otoritas yang tepat untuk mengakuisisi pelepasan aset, serta dalam menganalisis kesesuaian sistem internal check dengan sistem pengendalian internal. Organisasi sektor publik di Indonesia yang telah menerapkan *whistleblowing system* salah satunya adalah Kementerian Keuangan. Peraturan mengenai *whistleblowing system* ini tertuang dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 103/PMK.09/2010 dan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 149/KMK/2011 (Ni Ketut Ayu Rosiana Dewi & I Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi, 2019).

Tugas dan tanggung jawab seorang auditor internal sangat penting untuk mendeteksi adanya penyalahgunaan atau pelanggaran (*fraud*) yang terjadi pada organisasi perusahaan. Seorang auditor internal harus memiliki pondasi yaitu integritas yang tinggi, bersifat *skeptic*, independen, berkomitmen, dan bertanggung jawab. Sekian banyak kasus yang ada di Indonesia terjadi karena lemahnya integritas seorang auditor internal dalam tugas dan kewajibannya. Seorang auditor internal harus memiliki kemampuan dapat mendeteksi jika terjadi adanya penyimpangan atau pelanggaran yang akan terjadi. Selain dapat mendeteksi, auditor mempunyai kewajiban yaitu untuk memeriksa secara teratur dan berkala yang bertujuan untuk menghindari pelanggaran (*fraud*). Untuk mengevaluasi pengendalian internal dan untuk meningkatkan mutu pengendalian internal adalah tugas auditor internal yang juga harus dimiliki. Kota atau bupati dan wakilnya. Sehingga memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* penting dilakukan agar organisasi dapat

melakukan kebijakan dan system *whistle-blowing* yang paling efektif (Dewi Sutrisni & Isma Coryanata, 2018).

Terdapat banyak hal yang dapat meringankan dan dapat dilakukan untuk mengungkapkan dan menanggulangi kasus pelanggaran, penyimpangan akuntansi yang bertujuan untuk memulihkan kepercayaan masyarakat yang ada di Indonesia yaitu salah satunya *whistleblowing*. *Whistleblowing* adalah sebuah pelanggaran yang dapat dilaporkan tidak hanya bersangkutan dengan skandal keuangan melainkan seluruh hal yang melanggar hukum dan dapat menimbulkan kerugian dan ancaman bagi masyarakat. Bahkan skandal di dalam institusi pemerintah atau pemerintah sendiri dapat dijadikan bahan pelaporan. Whistleblower melakukan pelaporan dugaan pelanggaran dalam upaya membantu korban dan memberikan manfaat bagi organisasi karena mereka yakin bahwa perbuatan pelanggaran tersebut tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi (Achmad Fahmi Dj, Afrizal & Ilham Wahyudi, 2021). Seseorang yang melakukan tindakan *whistleblowing* disebut dengan *whistleblower* (pelapor pelanggaran), pelaporan dapat dilakukan oleh pihak internal seperti auditor sendiri, maupun eksternal seperti masyarakat, pemasok, atau pelanggan. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk mencegah terjadinya kasus korupsi atau tindakan pelanggaran yaitu dengan memberdayakan *whistle-blower* (Aida Nahar, 2021).

Sikap individu terhadap suatu perilaku diperoleh dari keyakinan terhadap konsekuensi yang ditimbulkan perilaku tersebut. Apabila seseorang melakukan perilaku yang menghasilkan *outcome* positif, maka individu tersebut memiliki sikap positif, begitu juga sebaliknya (Azwar Iskandar & Rahmaluddin Saragih, 2018). Seorang *whistleblower* harus mempunyai niat yang kuat. Untuk menciptakan niat melakukan *whistleblowing* muncul berbagai faktor pendukung lainnya antara lain,

sikap seorang individu untuk menyikapi suatu kondisi, sikap akan mempelajari seluruh tindakan baik yang menguntungkan maupun yang tidak menguntungkan. Sikap merupakan perantara individu dalam berperilaku. Sikap juga berkaitan dengan keyakinan individu dalam perilaku tertentu yang berdasarkan evaluasi individu terhadap keyakinan tersebut. Sikap akan bergantung pada keyakinan individu untuk menyukai atau tidak menyukai suatu tindakan. Seluruh tindakan yang melanggar ketentuan yang berlaku, merupakan suatu pelanggaran yang terjadi terhadap hukum, aturan dan persyaratan yang dapat membahayakan masyarakat atau kepentingan masyarakat (Dewi Sartika & Fitrah Mulyani, 2020).

Individu akan menilai apakah perilaku tersebut bersifat positif atau negatif sebelum melakukan tindakan *whistleblowing*. Individu akan memilih perilaku yang dipercaya memiliki konsekuensi yang diinginkan serta membentuk sikap untuk tidak memilih perilaku yang dipercaya tidak menguntungkan baginya, sehingga seorang individu dapat mengontrol perilaku, serta seberapa besar individu tersebut berani untuk mengungkapkan sebuah pelanggaran (*fraud*) yang telah terjadi. Kompleksitas operasional organisasi yang semakin meningkat dan adanya keterbatasan informasi dalam suatu organisasi menyebabkan kapasitas organisasi masih perlu terus menerus dioptimalkan melalui mekanisme kontrol sosial dan pelaksanaan sistem *whistleblowing* (Ari Andika Perdana, Amir Hasan, & M. Rasuli, 201).

Persepsi kendali atau juga persepsi kontrol merupakan persepsi dasar terhadap faktor-faktor yang mempermudah atau dapat mempersulit suatu perilaku. Persepsi kendali individu dapat dipengaruhi dari berbagai faktor. Pentingnya dorongan sistem dalam organisasi agar seseorang berani melaporkan tindakan tidak etis. Persepsi dukungan organisasi yang tinggi menghasilkan dampak positif terhadap sikap dan perilaku

auditor untuk suatu kebaikan yang bermanfaat bagi organisasi, seperti melaporkan atau melakukan *whistleblowing* ketika terjadi kecurangan di dalam perusahaan. Hal terpenting dalam penerapan sistem *whistleblowing* adalah apakah karyawan yang mengetahui terjadinya kecurangan mau melaporkan (*whistle-blower*) atau tidak (Ilham Maulana Saud, 2016).

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Oleh karena itu, semakin kuat komitmen organisasi seorang individu maka semakin besar ikatan yang dirasakan individu tersebut terhadap organisasi atau perusahaan. Maka dari itu bila seorang individu mengetahui ada pelanggaran atau kecurangan, individu tersebut akan melakukan tindakan *whistleblowing*. Sulistomo (2012), beranggapan bahwa niat berperan penting dalam menentukan tindakan manusia. Sikap yang diambil oleh *whistleblower* merupakan bentuk keputusan yang sudah dipikirkan secara mendalam oleh seorang *whistleblower*. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi didalam dirinya akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran (Resi Marliza, 2018).

Komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologi yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan merasa terikat dengan organisasi atau perusahaan sehingga terus-menerus melakukan pekerjaannya dengan baik pada organisasi tersebut (Rasulita, 2018).

Hasil penelitian Hafsa, H., & Harahap, K. , 2021. menyatakan bahwa audit internal pengaruh signifikan terhadap penerapan Whistleblowing system pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Berdasarkan latar belakang fenomena-fenomena yang terjadi dan telah dijelaskan di atas, penelitian ini untuk menguji dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi auditor internal untuk melakukan *whistleblowing*. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah sikap, persepsi kendali, komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat *Whistleblowing* ?.

Niat *Whistleblowing*

Intensi (niat) untuk melakukan suatu perilaku merupakan indikasi kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perilaku serta informasi langsung dari perilaku tersebut. Niat menjadi hal mendasar yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan, begitupun ketika memilih akan melakukan tindakan *whistleblowing* atau tidak (Yahya, N., & Damayanti, F., 2021)

Variabel ini dikembangkan dan diukur dengan item pernyataan sebagai berikut (Septianti, 2013) : Saya mempunyai niat untuk mengungkap jika terjadi adanya kasus mengenai penyalahgunaan, Saya mempunyai niat untuk mengungkap jika terjadi adanya kasus mengenai korupsi, Saya mempunyai niat untuk mengungkap jika terjadi adanya kasus mengenai *fraud*. *Whistleblowing* diharapkan menjadi cara awal untuk memperbaiki kecurangan yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi *whistleblower* hanya ingin melakukan sesuatu yang benar pada organisasi tempat mereka bekerja. Sebenarnya para *whistleblower* telah mengetahui risiko yang mungkin diterimanya seperti konsekuensi terhadap karir, kehidupan pribadi, maupun kehidupan bermasyarakat (Ari Andika Perdana, Amir Hasan & M. Rasuli, 2018).

Sikap

Sikap atas perilaku ditentukan oleh *behavioral beliefs* dan penilaian yang dimiliki seseorang mengenai suatu perilaku secara *favorable* maupun *unfavorable* (Aurila, R., & Narulitasari, D. 2022). Sikap terhadap perilaku adalah penilaian seseorang ketika melihat atau mengetahui suatu perilaku yang dilakukan. Seseorang akan memberikan suatu penilaian terhadap perilaku yang dilakukan seseorang. Penilaian yang diberikan dapat berupa penilaian yang positif ataupun negatif (Sulistomo, 2012). Variabel ini dikembangkan dan diukur dengan item pernyataan sebagai berikut Rasulita (2018) : Pencegahan terhadap dampak negatif di instansi merupakan konsekuensi *Whistleblowing*, Pencegahan terhadap korupsi di instansi merupakan konsekuensi *Whistleblowing*, Memiliki anggapan bahwa *whistleblowing* dapat melindungi kepentingan Umum, Memiliki anggapan bahwa tindakan *whistleblowing* adalah bagian dari kewajiban seorang auditor, Memiliki anggapan bahwa dengan melakukan *whistleblowing* memiliki kepuasan moral tersendiri. Pandangan yang bertentangan tersebut kerap menjadikan calon *whistleblower* berada dalam kebimbangan menentukan sikap yang pada akhirnya dapat mendistorsi intensi melakukan tindakan *whistle-blowing* (M. Wahyuddin Abdullah, 2017).

Persepsi Kendali

Lubis (2010), seseorang akan bertindak dengan dasar persepsi mereka tanpa memperhatikan apakah persepsi tersebut tepat atau tidak tepat mencerminkan realita yang ada. Persepsi adalah bagaimana orang-orang melihat atau menginterpretasikan peristiwa, objek, serta manusia. Variabel ini dikembangkan dan diukur dengan item pernyataan sebagai berikut Rasulita (2018) : Struktur organisasi akan menghambat proses pelaporan, Sedikitnya kesempatan untuk melakukan *whistleblowing*, Seringnya terjadi kesulitan ditengah proses pelaporan pelanggaran,

Kemungkinan pelaku pelanggaran akan melakukan balas dendam, Laporan tentang pelanggaran tidak akan membuat perubahan pada instansi, Pelapor pelanggaran akan memperoleh pandangan negatif oleh rekan kerja, Instansi akan mengabaikan laporan pelanggaran.

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan keterikatan secara psikologis yang didasarkan pada tiga bentuk yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Ketika individu berpikir bahwa melaporkan kecurangan adalah perilaku yang dapat diterima atau perilaku yang diharapkan, maka mereka akan menerima konsekuensi dan lebih cenderung melakukan whistleblowing (Alicia, F. (2021).

Variabel ini dikembangkan dan diukur dengan item pernyataan sebagai berikut Rasulita (2018) : Tidak memiliki perasaan yang kuat terhadap organisasi, Tidak memiliki ikatan emosional terhadap organisasi, Organisasi memiliki banyak arti untuk pribadi, Tidak merasakan sebagai bagian dari keluarga organisasi, Sangat gembira menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini, Merasakan seolah-olah permasalahan organisasi adalah masalah saya sendiri, Instansi akan mengabaikan laporan pelanggaran, Dapat secara mudah menjadi bagian baru pada organisasi lainnya

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah para auditor yang bekerja pada inspektorat pemerintah provinsi Jawa Timur. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu auditor muda dan madya yang sedang bekerja pada inspektorat provinsi Jawa Timur tahun 2019 sebelum adanya

pandemi Covid-19. Jawaban kuesioner menggunakan *skala likert* mulai angka 1 sampai 5. Teknik analisis dengan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji F dan uji t dengan alat bantu SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada auditor yang bekerja di Inspektorat Provinsi Jawa Timur. Kuisisioner yang disebar sebanyak 70 kuisisioner. Kuisisioner yang kembali dan dapat digunakan sebanyak 50 kuisisioner. Kuisisioner yang kembali sebanyak 50 atau 71 % dari 70 kuisisioner sudah disebar. Kuisisioner yang tidak kembali sebanyak 20 atau 29 %. Responden pria sebanyak 25 orang atau 50%, dan sebanyak 25 orang atau 50% adalah responden wanita.

Responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 46-50 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau 28%. Hal ini terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
26-30 tahun	3	6%
31-35 tahun	5	10%
36-40 tahun	7	14%
41-45 tahun	6	12%
46-50 tahun	14	28%
51-55 tahun	9	18%
> 55 tahun	6	12%
Total	50	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Responden berdasarkan pendidikan, menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai pendidikan terakhir S2 yaitu sebanyak 33 orang atau 66%, responden dengan pendidikan S1 yaitu sebanyak 17 orang atau 34% serta tidak ada responden yang berasal dari lulusan D3 dan S3

Responden berdasarkan lama bekerja, menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah bekerja lebih dari 20 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau 36%, seperti terlihat tabel 2 berikut :

Tabel 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	1	2%
6-10 tahun	11	22%
11-15 tahun	9	18%
16-20 tahun	11	22%
> 20 tahun	18	36%
Total	50	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Responden rata-rata memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel sikap. Tabel 3 menunjukkan jawaban responden antara nilai 3,4 - 5 yang merupakan indikasi responden setuju dan sangat setuju. Terlihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3
Tanggapan Responden Sikap (X_1)

No	Pernyataan	Rata-rata tanggapan reponden
1	$X_{1.1}$	4,28
2	$X_{1.2}$	4,26
3	$X_{1.3}$	3,46
4	$X_{1.4}$	3,64
5	$X_{1.5}$	3,54

Sumber: Data primer yang diolah.

Jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel persepsi kendali, rata-rata memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju dengan hasil nilai 3,4 – 5. Terlihat pada tabel 4 berikut :

Tabel 4
Tanggapan Responden persepsi kendali (X₂)

No	Pernyataan	Rata-rata tanggapan reponden
1	X _{2.1}	3,70
2	X _{2.2}	4,30
3	X _{2.3}	4,34
4	X _{2.4}	3,52
5	X _{2.5}	3,66
6	X _{2.6}	3,54
7	X _{2.7}	3,74

Sumber: Data primer yang diolah.

Jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel komitmen organisasi, rata-rata memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju dengan hasil nilai 3,4 – 5. Terlihat pada tabbel 5 berikut :

Tabel 5
Tanggapan Responden komitmen organisasi (X₃)

No	Pernyataan	Rata-rata tanggapan reponden
1	X _{3.1.1}	3,62
2	X _{3.1.2}	4,14
3	X _{3.1.3}	4,10
4	X _{3.1.4}	4,54
5	X _{3.1.5}	4,04
6	X _{3.1.6}	3,98
7	X _{3.1.7}	4,22
8	X _{3.1.8}	4,34
9	X _{3.2.1}	3,86
10	X _{3.2.2}	3,72
11	X _{3.2.3}	4,00
12	X _{3.2.4}	3,90
13	X _{3.2.5}	4,24
14	X _{3.3.1}	4,46
15	X _{3.3.2}	4,24
16	X _{3.3.3}	4,38

17	X _{3.3.4}	4,32
18	X _{3.3.5}	4,40
19	X _{3.3.6}	4,30
20	X _{3.3.7}	3,74
21	X _{3.3.8}	3,90

Sumber: Data primer yang diolah.

Responden rata-rata memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel *Whistleblowing*. Tabel berikut menunjukkan jawaban responden nilai 3,4 - 5 yang merupakan indikasi responden setuju dan sangat setuju. Terlihat dalam table 6 berikut ini :

Tabel 6
Tanggapan Responden (Y)

No	Pernyataan	Rata-rata tanggapan reponden
1	Y _{1.1}	3,52
2	Y _{1.2}	3,94
3	Y _{1.3}	3,94

Sumber: Data primer yang diolah.

Berdasarkan table 7 di bawah terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel sikap, persepsi kendali, komitmen organisasi dan *whistleblowing*, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai korelasi pearson > r tabel sebesar 0,279.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r kritis</i>	Keterangan
Sikap (X1)	X _{1.1}	0,499	0,279	Valid
	X _{1.2}	0,513	0,279	Valid
	X _{1.3}	0,652	0,279	Valid
	X _{1.4}	0,648	0,279	Valid
	X _{1.5}	0,708	0,279	Valid
Persepsi Kendali (X₂)	X _{2.1}	0,401	0,279	Valid
	X _{2.2}	0,504	0,279	Valid
	X _{2.3}	0,448	0,279	Valid
	X _{2.4}	0,718	0,279	Valid
	X _{2.5}	0,630	0,279	Valid
	X _{2.6}	0,727	0,279	Valid

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r kritis	Keterangan
	X _{2,7}	0,401	0,279	Valid
Pengalaman audit (X3)	X _{3.1.1}	0,331	0,279	Valid
	X _{3.1.2}	0,384	0,279	Valid
	X _{3.1.3}	0,363	0,279	Valid
	X _{3.1.4}	0,351	0,279	Valid
	X _{3.1.5}	0,488	0,279	Valid
	X _{3.1.6}	0,421	0,279	Valid
	X _{3.1.7}	0,533	0,279	Valid
	X _{3.1.8}	0,561	0,279	Valid
	X _{3.2.1}	0,600	0,279	Valid
	X _{3.2.2}	0,724	0,279	Valid
	X _{3.2.3}	0,442	0,279	Valid
	X _{3.2.4}	0,475	0,279	Valid
	X _{3.2.5}	0,341	0,279	Valid
	X _{3.3.1}	0,367	0,279	Valid
	X _{3.3.2}	0,431	0,279	Valid
	X _{3.3.3}	0,495	0,279	Valid
	X _{3.3.4}	0,401	0,279	Valid
	X _{3.3.5}	0,508	0,279	Valid
X _{3.3.6}	0,468	0,279	Valid	
X _{3.3.7}	0,419	0,279	Valid	
X _{3.3.8}	0,513	0,279	Valid	
Whistle Blowing (Y)	Y _{1.1}	0,656	0,279	Valid
	Y _{1.2}	0,637	0,279	Valid
	Y _{1.3}	0,488	0,279	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 8 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Sikap (X1)	0,785	Reliabel
Persepsi Kendali (X2)	0,725	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,760	Reliabel
Whistleblowing (Y)	0,877	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan table 9 dapat diketahui bahwa besarnya nilai signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,200. Hal ini menandakan bahwa data yang digunakan terdistribusi secara normal, sebab nilainya diatas nilai signifikansi sebesar 0,05.

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa besarnya nilai VIF yang diperoleh variabel X_1 sebesar 4,678, variabel X_2 sebesar 4,658, variabel X_3 sebesar 1,010. Hal ini menandakan bahwa data yang digunakan tidak terdapat multikolinearitas, sebab nilai VIF tiap-tiap variabel diatas nilai VIF nya kurang dari 10.

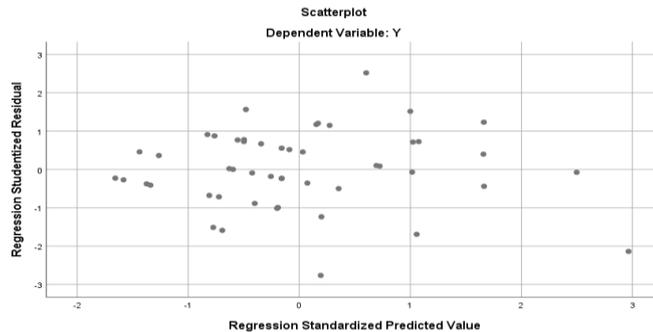
Tabel 10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.214	4.678
	X2	.215	4.658
	X3	.990	1.010

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat bahwa titik yang tersebar pada garis X dan Y menyebar diatas dan dibawah, kemudian tidak terdapat bentuk pola. Hal ini menandakan bahwa data yang digunakan tidak terdapat heteroskedastisitas

Tabel 11
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: SPSS 25

Berdasarkan tabel 12 dapat dilihat bahwa data yang diuji autokorelasi memperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,704. Hal ini menandakan bahwa data yang digunakan tidak terdapat autokorelasi, sebab nilai *Durbin-Watson* nya berada pada nilai -2 sampai dengan +2.

Tabel 12
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.473 ^a	.224	.173	1.29916	1.704

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,740 - 0,354X_1 + 0,452X_2 + 0,027X_3.$$

Tabel 13
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3.740	3.208
	X1	-.354	.170
	X2	.452	.143
	X3	.027	.030

Sumber: SPSS 25

Koefisien determinasi sebesar 0,224, menunjukkan bahwa 22% Niat untuk melakukan *whistleblowing* (Y) bisa dijelaskan oleh sikap, persepsi kendali, dan komitmen organisasi. Dengan kata lain, sikap, persepsi kendali, dan komitmen organisasi berpengaruh sebesar 22% terhadap *whistleblowing* (Y). Sedangkan sisanya sebesar 78% merupakan faktor lain diluar sikap, persepsi kendali, dan komitmen organisasi.

Tabel 14
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary		
Model	R	R Square
1	.473 ^a	.224

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui bahwa besarnya nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,008. Hal ini menandakan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa model regresi yang dihasilkan cocok dan akurat untuk melihat pengaruh dari variabel sikap, persepsi kendali, dan komitmen organisasi terhadap *whistleblowing*.

Tabel 15
Hasil Uji F

ANOVA ^a			
Model		F hitung	Sig.
1	Regression	4.416	.008 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan tabel 16 dapat diketahui sebagai berikut :

1. Pengujian koefisien regresi variabel sikap (X_1)
2. Nilai Sig. pada variabel sikap adalah $0,043 < \alpha 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh variabel sikap terhadap *whistleblowing*.

3. Pengujian koefisien regresi variabel persepsi kendali (X_2)
4. Nilai Sig. pada variabel persepsi kendali adalah $0,003 < \alpha 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh persepsi kendali terhadap *whistleblowing*.
5. Pengujian koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_3)
6. Nilai Sig. pada variabel komitmen organisasi adalah $0,365 > \alpha 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, sehingga secara parsial tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *whistleblowing*.

Tabel 16
Hasil Uji T

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1.166	.250
	X1	-2.084	.043
	X2	3.164	.003
	X3	.915	.365

Sumber: SPSS 25

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan hasil uji-uji lainnya yang telah dilakukan. Uji F menunjukkan bahwa model regresi yang dihasilkan adalah cocok untuk variabel sikap, persepsi kendali, dan komitmen organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing* (studi empiris pada Inspektorat Provinsi Jawa Timur) dengan nilai uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Hal ini disebabkan karena variabel sikap, persepsi kendali, dan komitmen organisasi yang masing-masing menunjukkan hasil yang beragam, sehingga mempengaruhi niat untuk melakukan *Whistleblowing* pada suatu perusahaan.

Pengaruh Sikap Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t sebesar $0,043 < 0,05$ yang

berarti bahwa signifikansi lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima jadi dapat disimpulkan bahwa variabel sikap mempunyai pengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Rasulita (2018) yang menemukan bahwa ada hubungan antara variabel sikap berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan analisis uji regresi berganda variabel sikap memiliki pengaruh *negative*, dimana jika setiap peningkatan variabel sikap sebesar 1 persen, maka akan menurunkan variabel *whistleblowing* sebesar 0,354. Yang artinya hal ini memiliki hubungan yang berlawanan arah, jika sikap auditor baik maka tingkat *whistleblowing* pun akan turun. Variabel sikap terhadap *whistleblowing* merupakan sejauh mana individu memiliki evaluasi mengenai jumlah keyakinan auditor dalam melakukan *whistleblowing* serta melakukan evaluasi subjektif terhadap konsekuensi tersebut. Keyakinan melakukan *whistleblowing* akan membentuk sikap kearah perilaku. Karena *Whistleblowing* adalah suatu perilaku pengungkapan kecurangan yang dilakukan oleh individu atau kelompok (Prabasa, P. N. A., & Akbar, F. S., 2021). Bila seseorang yang berpotensi mempunyai keinginan positif cenderung besar untuk melakukan *whistleblowing*, maka akan semakin besar pula seorang individu tersebut mempunyai niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pengaruh Persepsi Kendali Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t sebesar $0,003 < 0,05$ yang berarti bahwa signifikansi lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa persepsi kendali berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Sulistomo (2012) yang

menemukan bahwa ada hubungan antara persepsi kendali berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan analisis uji regresi berganda variabel persepsi kendali memiliki pengaruh *positive*, dimana jika setiap peningkatan variabel persepsi kendali sebesar 1 persen, maka akan menaikkan variabel *whistleblowing* sebesar 0,452. Variabel persepsi kendali terhadap perilaku ditunjukkan pada persepsi individu terhadap kemudahan atau kesulitan untuk menunjukkan sikap yang telah diniatkan. Persepsi kendali terhadap perilaku ini berasal dari persepsi individu terhadap perilaku yang akan dilakukannya, dimana individu merasa yakin jika persepsi tersebut merupakan hasil control terhadap dirinya sendiri. Bila seseorang yang mempunyai persepsi positif cenderung besar untuk melakukan *whistleblowing*, maka akan semakin besar pula seorang individu tersebut mempunyai persepsi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t sebesar $0,365 > 0,05$ yang berarti bahwa signifikansi lebih besar dari 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima jadi dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak terdapat pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan analisis uji regresi berganda variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh. Anggota organisasi yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung akan melakukan *whistleblowing*. Pernyataan tersebut sangat mendukung karena seorang individu akan melakukan apapun bila individu tersebut mempunyai niat yang positif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut dan akan memberikan kontribusi sebaik mungkin bagi organisasi yang mereka ikuti. Maka dari itu akan meminimalisir untuk tindakan kecurangan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah

dilakukan Rasulita (2018) yang menemukan bahwa ada hubungan antara variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Tetapi hasil penelitian berbeda dengan penelitian yang dilakukan Hidayat, G. W., Hayat, A., & Nor, W. (2022), komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*

KESIMPULAN

Variabel sikap dan persepsi kendali berpengaruh secara parsial terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sedangkan variabel komitmen organisasi tidak terdapat pengaruh terhadap *whistleblowing*. Implikasi penelitian adalah seorang auditor akan melakukan *whistleblowing* dipengaruhi adanya sikap dan persepsi kendali yang dimiliki masing-masing individu dalam melakukan tugasnya. Komitmen organisasi tiap auditor tidak mempengaruhinya untuk menjadi *whistleblower*.

IMPLIKASI PENELITIAN

Implikasi pada penelitian ini yaitu diharapkan auditor yang bekerja di perusahaan manapun, khususnya di Inspektorat Provinsi Jawa Timur hendaknya menjaga nama baik perusahaan tempat dimana dia bekerja, dan meningkatkan system pengendalian internal agar informasi internal perusahaan tidak sampai bocor ke pihak luar perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menguji variabel yang lebih luas dan menambah indikator dalam melakukan penelitian.

REFERENSI

Abdullah, M. W., & Hasma, H. (2017). Determinan intensi auditor melakukan tindakan whistle-blowing dengan perlindungan hukum sebagai variabel moderasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 1(3), 385-407.

- Aditya, S. (2020). The Influence of Attitude, Subjective Norms, Perception of Self-Control And Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Intentions. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 4(2), 66-83.
- Andika, A. D., Paramita, P. D., & Wulan, H. S. (2021). Pengaruh Personal Cost dan Komitmen Organisasi Terhadap Minat Melakukan Whistleblowing Dengan Sikap Terhadap Whistleblowing Sebagai Variabel Moderasi. *Majalah Ilmiah Inspiratif*, 6(12).
- Alicia, F. (2021). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Niat Individu Melakukan Whistleblowing : Studi Analisis Meta. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 16(2), 121-134.
- Aurila, R., & Narulitasari, D. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Melakukan Whistleblowing. *AKUNTABILITAS*, 16(1), 123-148.
- Dewi, N. K. A. R., & Dewi, I. G. A. A. P. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Sensitivitas Etika Terhadap Intensi Dalam Melakukan Whistleblowing: Studi Kasus Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 4(1), 1-13.
- Hafsah, H., & Harahap, K. (2021, August). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penerapan Whistleblowing System Pada Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 159-165).
- Hidayat, G. W., Hayat, A., & Nor, W. (2022). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Untuk Melakukan Whistleblowing (Studi Pada Pegawai Bank Indonesia). *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 3(2), 457-479.
- Iskandar, A., & Saragih, A. Pengaruh Sikap ke Arah Pelaku, Norma Subjektif, dan Persepsi Kontrol Atas Perilaku Terhadap Niat dan

- Perilaku Whistleblowing CPNS. *Jurnal Tata Kelola dan Akuntabilitas Keuangan Negara*. 4 (1).
- Liputan6.com *Korupsi e-KTP*. Diakses pada tanggal 6 November 2019 dari Liputan6.com <https://www.liputan6.com/tag/korupsi-e-ktp>
- Marliza, R. (2018). Pengaruh Personal Cost of Reporting, Komitmen Organisasi, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh). *Jurnal Akuntansi*, 6(1).
- Mayasari, M., Setiyanto, A. I., & Irawati, R. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Individual Terhadap Niat Melakukan Whistle-Blowing Internal Dan Eksternal Pada Akuntan Di Batam. *Jurnal Gama Societa*, 2(1), 48-53.
- Nahar, A. (2021). Analisis Faktor" Pemicu" Minat Melakukan Whistleblowing. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 1-7.
- Perdana, A. A., Hasan, A., & M. Rasuli. (2018). Pengaruh Sikap, Norma Subyektif, Persepsi Kontrol Perilaku dan Etika terhadap *Whistleblowing Intention* dan Perilaku *Whistleblowing* (Studi Empiris di BPKP Perwakilan Riau dan Sumatera Barat). *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*. 11 (1).
- Prabasa, P. N. A., & Akbar, F. S. (2021, May). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Untuk Melakukan *Whistleblowing*. In *Seminar Nasional Akuntansi dan Call for Paper (SENAPAN)* (Vol. 1, No. 1, pp. 430-441).
- Rasulita, A. G. (2018). Pengaruh Sikap, Persepsi Kendali Dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Jawa Timur) (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Sartika, D., & Mulyani, F. (2020). Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan

- Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada BPKAD di Kota Padang). *Menara Ilmu*, 14(1).
- Saud, I. M. (2016). Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi.
- Setiawati, L. P., & Sari, M. M. R. (2016). Profesionalisme, komitmen organisasi, intensitas moral dan tindakan akuntan melakukan whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi*, 17(1), 257-282.
- Setyawati dan Ardiyani. 2015. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Internal*. Pekalongan. Universitas Pekalongan.
- Sulisutomo, Akmal & Andri Prastiwi (2012). *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pengungkapan Kecurangan (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP Dan UGM)*. Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.
- Sutrisni, D., & Coryanata, I. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pengelola Keuangan Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Kasus Pada Universitas Bengkulu). *Jurnal Akuntansi*, 8(1), 41-54.
- Yahya, N., & Damayanti, F. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Whistleblowing Intention dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderasi. *Akuntabilitas*, 14(1), 43-60.