

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, *LOCUS OF CONTROL*,
KESERIOUSAN PELANGGARAN DAN SUKU BANGSA TERHADAP INTENSI
*WHISTLEBLOWING***

(Studi Empiris pada Pemerintahan Daerah DKI Jakarta)

Muhammad Sidqi Ridho

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
sidqi.ridho@gmail.com

Rini

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
rini@uinjkt.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to examine the influence of professional commitment, locus of control, seriousness of wrongdoing and ethnic group on whistleblowing intentions. The respondents in this research is financial staff in working units of local government (SKPD) DKI Jakarta. The sample in this research were 39 financial staff in 7 working unit of local government (SKPD) DKI Jakarta. The method of determining the sample uses convenience sampling method. Methods of analysis to test the hypothesis is multiple regression analysis.

The results showed that the seriousness of wrongdoing affect the whistleblowing intentions. However, professional commitment, locus of control and ethnic group have no effect on whistleblowing intentions.

Keywords: *professional commitment, locus of control, seriousness of wrongdoing, ethnic group, whistleblowing intentions*

1. PENDAHULUAN

Kasus-kasus pelanggaran atau *fraud* kian marak terjadi di berbagai belahan dunia. Setiap tahun, kita disajikan berita-berita pelanggaran yang menghiasi kolom utama berbagai media. Seperti kasus yang menimpa Enron, Worldcom dan KPMG pada awal abad ke-21 yang sangat menyorot perhatian dunia. Berbagai kasus yang terjadi menimbulkan kerugian bagi banyak pihak. Pada tahun 2012, *The Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) memproyeksikan potensi kerugian yang diakibatkan oleh *fraud* adalah lebih dari \$3,5 triliun, jumlah tersebut setara dengan 5% dari pendapatan tahunan seluruh organisasi di dunia (ACFE, 2012). *Fraud* sangat sulit terdeteksi karena individu yang melakukan *fraud* cenderung berupaya menutupi tindak kejahatannya. *Fraud* merupakan suatu tindakan yang sulit diprediksi dan para auditor memiliki pengalaman yang terbatas dalam mendeteksi *fraud* (Septianti, 2013).

Profesi akuntan merupakan garis terdepan dalam mendeteksi pelanggaran atau *fraud* di sebuah instansi/lembaga sehingga dapat meminimalisir dan mencegah potensi pelanggaran yang dapat terjadi. Banyak akuntan yang dapat mendeteksi pelanggaran atau *fraud*, tapi tidak banyak akuntan yang berani mengungkapkan pelanggaran atau *fraud* tersebut. Sikap tidak berani ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti mutasi jabatan, pemecatan, pengucilan bahkan sampai pengancaman (Sagara, 2013).

Hal yang dapat dilakukan untuk mengungkap pelanggaran atau *fraud* adalah dengan melakukan *whistleblowing*. *Whistleblowing* menurut KNKG di dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran adalah pengungkapan tindakan atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi terhadap pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Seseorang yang melakukan *whistleblowing* disebut pelapor pelanggaran atau *whistleblower* (Sagara, 2013).

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang melakukan *whistleblowing*. Faktor-faktor yang akan diteliti yakni faktor situasional (keseriusan pelanggaran), faktor demografis (suku bangsa) dan faktor individual (komitmen profesional dan *locus of control*). Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan dan referensi dalam penelitian di bidang akuntansi khususnya dalam hal pelaporan pelanggaran atau *whistleblowing*. Karena pekerjaan dalam bidang akuntansi sangat dekat dengan tindak pelanggaran atau *fraud*.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1. Teori Perilaku Terencana (*Theory Of Planned Behaviour*)

Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*) merupakan perluasan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang dikembangkan oleh Ajzen dan Fishbein (1975). Ajzen dan Fishbein mengembangkan teori TPB dengan menambah konstruk yang belum ada di TRA yaitu persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*). TPB bertujuan untuk memprediksi dan memahami dampak niat berperilaku, mengidentifikasi strategi untuk merubah perilaku serta menjelaskan perilaku nyata manusia.

TPB menjelaskan bahwa niat individu untuk berperilaku dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a. Sikap terhadap perilaku (*Attitude Toward The Behavior*)
Sikap merupakan suatu kecenderungan untuk mendekat atau menghindar, merespon positif atau negatif berbagai keadaan sosial. Individu akan bertindak sesuai dengan sikap yang ada dalam dirinya terhadap suatu perilaku. Sikap terhadap perilaku yang dianggap positif, nantinya akan dijadikan pilihan individu untuk membimbingnya dalam berperilaku di kehidupannya.
- b. Norma Subjektif (*Subjective Norm*)
Ajzen dan Fishbein (1975) mendefinisikan norma subjektif sebagai persepsi individu mengenai apakah orang-orang yang penting baginya akan mendukung atau tidak untuk melakukan suatu perilaku tertentu dalam kehidupannya. Lebih lanjut, norma subjektif juga diartikan oleh Feldman (1995) sebagai persepsi tentang tekanan sosial dalam melaksanakan perilaku tertentu. Sehingga timbul kesadaran bagi individu untuk dapat mengatasi tekanan sosial yang diterima atas perilakunya.
- c. Persepsi kontrol perilaku (*Perceived Behavioral Control*)
Kontrol perilaku mengacu pada persepsi-persepsi individu akan kemampuannya untuk menampilkan perilaku tertentu. Ajzen (1991) mengemukakan bahwa kontrol perilaku menjadi faktor penentu intensi yang sangat penting ketika seseorang telah memiliki pengalaman sebelumnya akan perilaku yang akan ditampilkan merupakan perilaku yang asing atau baru bagi seseorang, kontrol perilaku akan memberikan kontrol prediktif yang rendah bagi intensi untuk berperilaku dalam model TPB.

2.2. Intensi

Feldman (1995) menyatakan intensi adalah rencana atau resolusi individu untuk melaksanakan tingkah laku yang sesuai dengan sikap mereka. Intensi akan terwujud dalam perilaku yang sebenarnya, jika individu mempunyai kesempatan yang baik dan waktu yang tepat untuk merealisasikannya. Selain itu, intensi tersebut akan dapat memprediksi tingkah laku jika diukur dengan tepat.

Berdasarkan Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*) intensi dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu sikap terhadap perilaku, norma subjektif dan persepsi kontrol perilaku. Intensi merupakan suatu proses seseorang untuk menunjukkan perilakunya. Seseorang akan memiliki suatu niatan dalam dirinya sebelum melakukan hal yang ingin dilakukannya. Ketika seseorang telah memiliki persepsi dan sikap positif, memiliki keyakinan bahwa suatu perilaku dapat diterima lingkungan sekitarnya, dan yakin bahwa sesuatu yang dilakukannya adalah hasil atas kontrol dirinya sendiri maka ia akan memiliki intensi untuk menunjukkan suatu perilaku.

2.3. Komitmen Profesional

Komitmen profesional merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam penelitian maupun praktik akuntansi yang ada saat ini. Smith dan Hall (2008) mendefinisikan komitmen profesional sebagai suatu kecintaan yang dibentuk oleh seorang individu pada profesinya. Komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad, dan harapan seseorang yang dituntun oleh sistem, nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak sesuai dengan prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Larkin, 1990).

Komitmen profesional dapat dikatakan sebagai kecintaan dan keteguhan hati seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan berdasarkan aturan dan norma yang ada dalam profesinya. Menurut Aranya dan Ferris (1984) komitmen profesional juga didefinisikan dalam literatur akuntansi sebagai berikut:

- a. Keyakinan dan penerimaan nilai dan tujuan profesi.
- b. Kemauan untuk mengupayakan dengan sungguh-sungguh kepentingan profesi.
- c. Keinginan untuk menjaga keanggotaan dalam profesi.

2.4. Locus of Control

Locus of control merupakan istilah dalam psikologi yang didefinisikan sebagai harapan umum atas *reward* atau hasil dalam kehidupan yang dikendalikan oleh tindakan sendiri (internal) atau oleh kekuatan orang lain (eksternal) (Spector, 1988). *Locus of control* terbagi menjadi dua, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa peristiwa yang terjadi merupakan akibat dari perilaku atau tindakan mereka sendiri. Mereka juga percaya bahwa pengalaman mereka dikendalikan oleh kemampuan atau upaya mereka sendiri. Sebaliknya, individu dengan *locus of control* eksternal cenderung percaya bahwa peristiwa yang mereka alami merupakan takdir, nasib, kesempatan, atau keberuntungan semata. Spector (1988) mengatakan bahwa individu dengan *locus of control* internal cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada individu dengan *locus of control* eksternal. Selanjutnya, ia mengatakan bahwa individu dengan *locus of control* eksternal mungkin lebih

tunduk pada otoritas. Hal ini mungkin menyebabkan mereka tidak akan melakukan tindakan *whistleblowing*.

Robbins (1996) menyatakan mereka yang yakin dapat mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki *locus of control* internal, sedangkan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan pihak luar disebut memiliki *locus of control* eksternal. Internal kontrol mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan ataupun perbuatan sendiri dan berada dibawah pengendalian dirinya. Eksternal kontrol mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang telah dilakukan oleh dirinya sendiri dan berada di luar kontrol dirinya (Susanti, 2001).

2.5. Keseriusan Pelanggaran

Zhuang (2003) mendefinisi keseriusan perbuatan sebagai sejauh mana masalah etis dianggap serius yang merupakan sebuah fungsi dari karakteristik-karakteristik objektif situasi, penilaian nyata dari orang lain mengenai masalah keseriusan, dan kecenderungan individual untuk membesar-besarkan atau meminimalkan kepelikan suatu masalah. Zhuang (2003) menyatakan bahwa hal ini dapat diukur melalui dampak moneter, ancaman kerusakan, *outcomes* negatif, dan frekuensi terjadinya pelanggaran. Septianti (2013) menyatakan setiap anggota dalam organisasi memiliki persepsi dan reaksi yang berbeda-beda terhadap berbagai karakteristik pelanggaran yang terjadi dalam organisasi. Pelanggaran yang menimbulkan kerugian yang relatif besar atau lebih sering terjadi dianggap sebagai pelanggaran yang lebih lebih serius. Semakin besar dampak kerugian yang dialami oleh individu atau perusahaan yang diakibatkan oleh pelanggaran, maka semakin besar keinginan anggota organisasi untuk melaporkan dugaan pelanggaran.

2.6. Suku Bangsa

Hasil penelitian Keenan (2007) menunjukkan bahwa para manajer Amerika Serikat lebih mungkin melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan para manajer Cina. Hofstede (1985) menjelaskan perbedaan kultural terhadap kecenderungan *whistleblowing* individual dan kecenderungan pengungkapan pelanggaran dapat terindikasi melalui norma-norma budaya dan sikap terhadap *whistleblowing*. Hofstede (1985) menyatakan bahwa budaya mempengaruhi pikiran dan perilaku individu yang memiliki budaya tersebut dan nilai-nilai yang melekat pada seorang individu ditransfer dari budaya yang turun temurun dari generasi ke generasi, sehingga individu akan cenderung mempersepsikan dunia dan kehidupannya berdasarkan nilai yang berasal dari budaya yang melekat dalam dirinya. Septianti (2013) menyatakan setiap suku bangsa memiliki kebudayaan yang berbeda dengan suku bangsa lain, sehingga identitas dan atribut suku bangsa langsung melekat dalam diri setiap individu dan diharapkan dapat mendorong individu untuk merespon dan melaporkan dugaan *fraud* atau pelanggaran.

2.7. Intensi Whistleblowing

Whistleblowing merupakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi mengenai tindakan ilegal dan tidak bermoral di dalam organisasinya kepada pihak internal maupun eksternal sehingga dapat mempengaruhi praktik kesalahan tersebut (Near dan Miceli, 1985). Selain pengertian tersebut, Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) Indonesia menambahkan bahwa *whistleblowing* dilakukan dengan dasar itikad baik dan bukan merupakan keluhan pribadi terhadap kebijakan

suatu perusahaan. *Whistleblowing* merupakan sebuah proses kompleks yang melibatkan faktor pribadi dan organisasi. Kebanyakan penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang lebih tua dan lebih berpengalaman memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk melakukan *whistleblowing*. Hal itu dikarenakan makin berpengalaman seseorang maka makin berkomitmenlah mereka kepada organisasi tempat mereka bekerja (Near dan Miceli, 1985).

Dari telaah literatur tersebut, penelitian ini ingin mengetahui pengaruh komitmen profesional, *locus of control*, keseriusan pelanggaran dan suku bangsa terhadap intensi *whistleblowing* yang dirumuskan menjadi hipotesis sebagai berikut:

Ha₁: Komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*

Ha₂: *Locus of control* berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*

Ha₃: Keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*

Ha₄: Suku bangsa berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*

3. METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penentuan Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah bagian keuangan di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) DKI Jakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 responden karena dirasa dapat merepresentasikan jumlah akuntan di 7 SKPD. Metode yang digunakan peneliti dalam pemilihan sampel penelitian adalah pemilihan sampel berdasarkan kemudahan (*Convenience Sampling*). *Convenience sampling* adalah istilah umum yang mencakup variasi luasnya prosedur pemilihan responden. *Convenience sampling* berarti unit sampel yang ditarik mudah dihubungi, tidak menyusahkan, mudah untuk mengukur, dan bersifat kooperatif.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian lapangan. Penelitian lapangan adalah penelitian yang data utamanya (data primer) diperoleh secara langsung dari pihak pertama (Indriantoro dan Supomo, 2002). Objek pada penelitian ini adalah bagian keuangan di Satuan Kerja Pemerintahan Daerah (SKPD) DKI Jakarta.

3.3. Metode Analisis Data

Metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dan menguji hipotesis yaitu dengan menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap bagian keuangan di Satuan Kerja Pemerintahan Daerah (SKPD) DKI Jakarta. Peneliti hanya melakukan penelitian di beberapa SKPD yang pernah terindikasi dugaan *fraud* atau pelanggaran. Penelitian ini dilakukan di 7 (tujuh) SKPD DKI Jakarta, yakni di Badan Pengelola Keuangan Daerah, Dinas Pertamanan dan Pemakaman, Dinas Komunikasi, Informatika dan Kehumasan, Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, Dinas Perhubungan, dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Metode untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah metode *convenience sampling*, yaitu pemilihan sampel dari elemen populasi yang datanya mudah diperoleh peneliti (Indriantoro dan Supomo, 2002).

Penyebaran dan pengambilan kuesioner dilaksanakan mulai tanggal 13 Oktober 2014 hingga 10 November 2014. Kuesioner yang disebarkan berjumlah 86 buah dan kuesioner yang kembali adalah sebanyak 68 kuesioner atau 79,07%. Kuesioner yang tidak kembali sebanyak 18 buah atau 20,93%, hal ini dikarenakan beberapa kuesioner hilang dan tidak dikembalikan. Kuesioner yang dapat diolah sebanyak 39 kuesioner atau 45,35%, sedangkan kuesioner yang tidak dapat diolah karena tidak memenuhi kriteria sebagai sampel dan tidak diisi secara lengkap oleh responden sebanyak 29 kuesioner atau 33,72%.

4.2. Hasil Uji Analisis Data Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation*, pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansinya dibawah 0,05 maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari variabel komitmen profesional (KPR), *locus of control* (LOC), keseriusan pelanggaran (KSP) dan intensi *whistleblowing* (WB), dengan 39 sampel responden.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Komitmen Profesional

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig (2-Tailed)	Keterangan
KPR 1	0,678**	0,000	Valid
KPR 2	0,720**	0,000	Valid
KPR 3	0,800**	0,000	Valid
KPR 4	0,751**	0,000	Valid
KPR 5	0,793**	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014.

Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel komitmen profesional memiliki kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas *Locus of Control*

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig (2-Tailed)	Keterangan
LOC 1	0,509**	0,001	Valid
LOC 2	0,750**	0,000	Valid
LOC 3	0,724**	0,000	Valid
LOC 4	0,510**	0,001	Valid
LOC 5	0,380*	0,017	Valid

LOC 6	0,734**	0,000	Valid
LOC 7	0,354*	0,027	Valid
LOC 8	0,651**	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014.

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel *locus of control* memiliki kriteria valid untuk item pernyataan diatas dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Ada 8 item pernyataan yang dikeluarkan dari pengolahan data karena tidak valid, sehingga hanya 8 pernyataan yang digunakan dalam pengolahan selanjutnya.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Keseriusan Pelanggaran

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig (2-Tailed)	Keterangan
KSP 1	0,834**	0,000	Valid
KSP 2	0,882**	0,000	Valid
KSP 3	0,837**	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014.

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel keseriusan pelanggaran memiliki kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Intensi Whistleblowing

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig (2-Tailed)	Keterangan
WB 1	0,925**	0,000	Valid
WB 2	0,933**	0,000	Valid
WB 3	0,929**	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014.

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel intensi *whistleblowing* memiliki kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas $> 0,70$. Tabel 5 menunjukan hasil uji reliabilitas untuk variabel keseriusan pelanggaran (KSP), intensi *whistleblowing* (WB), komitmen profesional (KPR) dan *locus of control* (LOC), dengan 39 sampel responden.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Komitmen Profesional	0,806	5	Reliabel
<i>Locus of Control</i>	0,714	8	Reliabel
Keseriusan Pelanggaran	0,810	3	Reliabel
Intensi <i>Whistleblowing</i>	0,921	3	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014.

Tabel 5 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel komitmen profesional sebesar 0,806, *locus of control* sebesar 0,714, keseriusan pelanggaran sebesar 0,810 dan intensi *whistleblowing* sebesar 0,921. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

c. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen, telah terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas dapat diketahui dari nilai signifikansi pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Sminorv

Variabel	N	Sig. (2-Tailed)
Komitmen Profesional	39	0.742
<i>Locus of Control</i>	39	0.571
Keseriusan Pelanggaran	39	0.140
Intensi <i>Whistleblowing</i>	39	0.134

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014.

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa besarnya nilai signifikansi komitmen profesional sebesar 0,742, *locus of control* sebesar 0,571, keseriusan pelanggaran sebesar 0,140 dan intensi *whistleblowing* sebesar 0,134. Hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal karena tingkat signifikansinya diatas 0,05. Artinya model regresi tidak memiliki masalah normalitas data atau data yang digunakan terdistribusi secara normal.

d. Hasil Uji Hipotesis

Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Berikut hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.7:

**Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 ^a	.287	.204	2.596

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014.

Tabel 7 menunjukkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,204. Hasil ini berarti bahwa ada kontribusi sebesar 20,4% dari variabel independen (komitmen profesional, *locus of control*, keseriusan pelanggaran dan

suku bangsa) dalam memprediksi variasi variabel dependen (intensi *whistleblowing*). Sedangkan sisanya 79,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil diatas, diduga variabel lainnya yang mempengaruhi adalah status pelanggar (Cortina dan Magley, 2003; Miceli, Near dan Dozier, 1991), faktor pembalasan yang akan diterima *whistleblower* (Liyanarachchi dan Newdick, 2009), jalur pelaporan *anonymous* (Kaplan et al, 2009; Seifert et al, 2010; Putri, 2012), reward model (Xu dan Zeigenfuss, 2008; Putri, 2012), norma subyektif (Daivetri, 2014; Banda, 2014), sikap terhadap *whistleblowing* (Daivetri, 2014; Banda, 2014; Bagustianto, 2014) dan komitmen organisasi (Bagustianto, 2014).

Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Berdasarkan data olahan hasil SPSS 20, berikut hasil uji statistik t pada tabel 4.8:

Tabel 8
Hasil Uji Statistik t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.936	5.434		
	KPR	.114	.164	.120	.696
	LOC	-.071	.105	-.111	.672
	KSP	.778	.330	.409	2.354
	SUBANG	1.539	.890	.267	1.730

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014.

Hasil uji statistik t pada tabel 8 sebagai berikut:

1. Ha₁ ditolak yang artinya secara parsial komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.
2. Ha₂ ditolak yang artinya secara parsial *locus of control* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.
3. Ha₃ diterima yang artinya secara parsial keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.
4. Ha₄ ditolak yang artinya secara parsial suku bangsa tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Pada penelitian ini, komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* mungkin disebabkan oleh perbedaan responden dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan auditor eksternal sebagai respondennya, yaitu Kaplan dan Whitecotton (2001) dan Taylor dan Curtis (2010). Komitmen profesional seorang akuntan mungkin akan berbenturan dengan komitmen kepada

organisasinya, sehingga akuntan akan mengalami dilema etis apabila menemukan dugaan *fraud* atau pelanggaran sehingga cenderung tidak melakukan *whistleblowing*. Selain itu, adanya ancaman apabila pegawai melakukan *whistleblowing* mungkin juga mempengaruhi komitmen profesi seseorang. Jalil (2012) mengungkapkan tindakan seseorang melakukan *whistleblowing* dipengaruhi oleh risiko yang akan diterima jika ia mengungkapkan pelanggaran yang terjadi.

Pada penelitian ini, *locus of control* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* mungkin disebabkan oleh pemahaman pegawai yang kurang terhadap *whistleblowing* dan adanya ancaman apabila melakukan *whistleblowing*. Miceli, Near, dan Dozier (1991) mengungkapkan bahwa perbedaan antara *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal menjadi tidak relevan ketika berada dalam kondisi adanya retaliasi. Oleh karena itu, para pegawai khususnya bagian keuangan harus diberi pemahaman bahwa perilaku *whistleblowing* dapat membawa dampak yang positif bagi lingkungan organisasi dan para *whistleblower* akan dilindungi secara hukum, sehingga para *whistleblower* akan lebih termotivasi untuk melaporkan dugaan *fraud* atau pelanggaran.

Pada penelitian ini, suku bangsa tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, hal ini mungkin disebabkan karena perbedaan latar belakang budaya seseorang menjadi tidak relevan ketika seseorang berada dalam kondisi menemukan dugaan *fraud* atau pelanggaran dan mendapat ancaman dari pelanggar. Karakter pegawai yang berasal dari suku Jawa yang memiliki kecenderungan tertutup dan tidak suka berterus terang yang diduga cenderung tidak ingin terlibat dalam *whistleblowing* dan karakter pegawai yang berasal dari suku non Jawa (misalnya, suku Batak) lebih suka berterus terang dan sering mengeluarkan kritikan terhadap orang lain yang diduga akan cenderung melakukan *whistleblowing* (Septianti, 2013). Perbedaan latar belakang budaya tersebut tidak dapat digunakan sebagai tolak ukur perilaku seseorang dalam mengambil sikap atau keputusan ketika berada dalam kondisi menemukan dugaan *fraud* atau pelanggaran dan mendapat ancaman dari pelanggar.

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda, dan pembahasan pada bagian sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Komitmen Profesional tidak berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing*.
- b. *Locus of Control* tidak berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing*.
- c. Keseriusan Pelanggaran berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing*.
- d. Suku Bangsa tidak berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing*.

5.2. Saran

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas lagi dengan adanya masukan mengenai beberapa hal diantaranya:

- a. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah responden, hal ini dapat dilakukan dengan fokus melakukan penelitian di satu objek penelitian,

- misalnya seluruh pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah DKI Jakarta, atau dilakukan di seluruh SKPD yang ada di DKI Jakarta.
- b. Penelitian selanjutnya disarankan dapat dilakukan dengan metode lain seperti, melakukan wawancara, studi eksperimen, *purposive sampling* dan lainnya.
 - c. Penelitian selanjutnya disarankan dapat menguji faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*, misalnya status pelanggar, norma subyektif, sikap terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi, reward model dan faktor pembalasan yang akan diterima *whistleblower*, sehingga akan diperoleh hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. A., M. Smith, dan Z. Ismail, dan R. M. Yunos. (2011), "*Internal Whistleblowing Intentions in Malaysia: Influence of Internal Auditors' Demographic and Individual Factors*", Paper dipresentasikan pada Annual Summit on Business and Entrepreneurial Studies (ASBES 2011) Proceeding, Malaysia.
- Ajzen, I., and Fishbein M. (1975), "*An introduction to theory and research. Belief, Attitude, Intention, and Behavior*", Addison-Wesley Publishing Company, Inc. Massachusetts. 1975.
- Ajzen, I. (1991), "*The theory of planned behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes*", 50, 179-211.
- Aranya, N., and Ferris, K.R. (1984). "*A Reexamination of Accountants' Organizational Professional Conflict*", *The Accounting Review*, Vol. 59, pp. 1-15.
- _____, J. Pollock, and J. Amernic. (1981). "*An Examination of Professional Commitment in Public Accounting*", *Accounting Organizations and Society*, Vol. 6, No. 4, pp. 271-280.
- Armitage C. J. and Conner M. (2001). "*Efficacy of the Theory of Planned Behaviour: A meta-analytic review*", *British Journal of Social Psychology* (2001), 40, 471-499.
- Association of Certified Fraud Examiners. (2012). "*Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse*". <http://www.acfe.com>, diakses 27 Agustus 2014.
- Ayers, S., dan S. E. Kaplan. (2005), "*Wrongdoing by Consultants: An Examination of Employees' Reporting Intentions*", *Journal of Business Ethics*, 57(2), 121-137.
- Ayu, E. H. (2014), "*Pengaruh Komitmen Profesional dan Locus of Control Auditor Internal Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing: Kesadaran Etis sebagai Variabel Pemoderasi*", Tesis tidak diterbitkan tersedia di Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada.
- Chiu, R. K. (2003), "*Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control*", *Journal of Business Ethics* 43(1/2), 65-74.

- Cortina, L. M. dan V. J. Magley. (2003). *“Raising Voice, Risking Retaliation: Events Following Interpersonal Mistreatment in the Workplace”*. Journal of Occupational Health Psychology 8(4): 247-265.
- Dwi, (2013). *“Siapa tersangka setelah Pristono.”* <http://nasional.kontan.co.id/news/siapa-tersangka-setelah-pristono>. Diakses pada 2 Agustus 2014
- Dwyer, Peggy D., Robert B. Welker, and Alan H. Friedberg. (2000). *“A Research Note Concerning the Dimensionality of the Profesional Commitment Scale”*, Journal of Behavioral Research in Accounting, Vol. 12, pp. 279-296.
- Elias, Rafik, Z. (2008). *“Auditing Students’ Profesional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing”*, Managerial Auditing Journal, Vol. 23, No. 3, pp. 283-294.
- Feldman, L. B., Frost, R. and Pnini, T. (1995). *“Decomposing words into their constituent morphemes: Evidence from English and Hebrew.”* Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory and Cognition, 21, 947-960.
- Ghozali, Imam. (2011). *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19.”* Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Gundlach, M. J., M. J. Martinko, dan S. C. Douglas. (2008), *“A New Approach to Examining Whistle-Blowing: The Influence of Cognitions and Anger”*, S.A.M. Advanced Management Journal 73(4), 40-50.
- Hofstede, G.. (1985). *The Interaction between National and Organizational Value Systems*. Journal of Management Studies 22(4): 347-357.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (2002). *“Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen”*. Edisi Pertama, Cetakan Ketiga. BPFE: Yogyakarta. 2002.
- Jalil, F. Y. (2012), *“Pengaruh Komitmen Profesional Auditor terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing. Locus of Control sebagai Variabel Pemoderasi”*, Tesis tidak diterbitkan tersedia di Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada.
- Kaplan, S. E. dan S. M. Whitecotton. (2001), *“An Examination of Auditors’ Reporting Intentions When another Auditor is Offered Client Employment”*, Auditing: A Journal of Practice & Theory 20(1), 45-63.
- Kaplan, S. E. dan J. J. Schultz. (2007), *“Intentions to Report Questionable Acts: An Examination of the Influence of Anonymous Reporting Channel, Internal Audit Quality, and Setting”*, Journal of Business Ethics 71(2), 109-124.
- _____, K. Pany, J. Samuels, dan J. Zhang. (2009), *“An Examination of the Gender and Reporting Intentions for Fraudulent Financial Reporting”*, Journal of Business Ethics 87, 15-30.
- Keenan, J. P. (2002a), *“Whistleblowing: A Study of Managerial Differences”*, Employee Responsibilities and Rights Journal 14(1), 17-32.

- Keenan, J. P., (2002b), “*Comparing Indian and American Managers on Whistleblowing*”, *Employee Responsibilities and Rights Journal* 14(2/3), 79-89.
- Keenan, J. P., (2007), “*Comparing Chinese and American Managers on Whistleblowing*”, *Employee Responsibilities and Rights Journal* 19(2), 8594.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2008), “*Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SPP (Whistleblowing System-WBS)*”, (KNKG: Jakarta).
- Kurniawan, A. T. (2011). “*BPKP Menilai Laporan Keuangan Asian Agri Tak Sesuai Fakta*”, <http://tempo.com/interaktif/bpkp-menilai-laporan-keuangan-asian-agri-tak-sesuai-fakta>. Di akses 2 Agustus 2014
- Larkin, Joseph M. (1990), “*Does gender affect auditor CPAs’ Performance?*”. *The Women CPA*. pp.20-21.
- Liyanarachchi, Gregory, and Chris Newdick. (2009). “*The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistle-Blowing: New Zealand Evidence*”, *Journal of Business Ethics*, 89, 37–57.
- Mesmer-Magnus, J. R. dan C. Viswesvaran. (2005), “*Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation*”, *Journal of Business Ethics* 62(3), 277-297.
- Miceli, M. P. dan J. P. Near. (1985), “*Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistle-Blowing Decisions*”, *Personnel Psychology* 38(3), 525-544.
- Mowday, R., L. Porter, and R. Steers. (1982). “*Employee-Organization Linkages*”, New York: Harcourt Brace Jovanovich, Publisher.
- Mr t. (2012). “*Korupsi, 2 Pegawai Sudin Kebersihan Jakarta Barat Dibui.*” <http://jakarta.okezone.com/read/2012/04/30/20/621015/korupsi-2-pegawai-sudin-kebersihan-jakarta-barat-dibui>. Diakses 2 Agustus 2014
- Nadler, J. dan M. Schulman. (2006). “*Whistleblowing in the Public Sector*”, http://www.scu.edu/ethics/practicing/focusareas/government_ethics/introduction/whistleblowing.html#q3, diakses 21 Januari 2014.
- Near, J. P. dan M. P. Miceli. (1985), “*Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing*”, *Journal of Business Ethics* 4(1), 1-16.
- Near, J. P. dan M. P. Miceli., (1990), “*When Whistleblowing Succeeds: Predictors of Effective Whistle-Blowing*”, Paper dipresentasikan pada Annual Meeting of the Academy of Management, San Francisco.
- Near, J. P. dan M. P. Miceli., (1995), “*Effective Whistle-blowing*”, *Academy of Management, The Academy of Management Review* 20(3), 679-708.

- Pricewaterhouse Coopers. (2011), *“The Global Economic Crime Survey: Cybercrime: Protecting Against the Growing Threat”*, PricewaterhouseCoopers Forensic Services: United Kingdom.
- Reiss, Michelle C., and Kaushik Mitra. (1998), *“The Effects of Individual Difference Factors on the Acceptability of Ethical and Unethical Workplace Behaviors”*, *Journal of Business Ethics*, Vol. 17, pp. 1581-1593, 1998.
- Robbins P. S. (1996), *“Prilaku Organisasi Jilid 1 Edisi Kesembilan”*. PT: Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Rothschild, J. dan T. D. Miethe. (1999), *“Whistle-Blower Disclosures and Management Retaliation: The Battle to Control Information about Organization Corruption”*, *Work and Occupations* 26(1), 107-128.
- Sagara, Y. (2013). *“Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing”*. *Jurnal Liquidity*. Vol.2 (1):34-44.
- Sari D. N. dan Laskito H. (2014). *“Profesionalisme internal auditor dan intensi melakukan whistleblowing”*, *Diponegoro Journal of Accounting*. Volume 03, Nomor 03, Tahun 2014, Halaman 1
- Savitri, I. (2011). *“Korupsi Pengadaan Lampu Jalan, Syeh Maulana Divonis 4 Tahun Penjara.”* <http://tempo.com/interaktif/korupsi-pengadaan-lampu-jalan,syeh-maulana-divonis-4tahun-penjara>. Di akses 2 Agustus 2014
- Schultz, J. J., D. A. Johnson, D. Morris, dan S. Dyrnes. (1993), *“An Investigation of the Reporting of Questionable Acts in an International Setting”*, *Journal of Accounting Research* 31, 75-103.
- Sihombing, B.: (2004), *‘Batak and Wealth: A Critical Study of Materialism in the Batak Churches in Indonesia’*, *Mission Studies* 21.1, 11-37.
- Semendawai, A. H., F. Santoso, W. Wagiman, B. I. Omas, Susilaningtias, S. M. Wiryawan. (2011), *“Mengenal Whistleblowing”* (Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban: Jakarta).
- Septianti, W. (2013), *“Pengaruh faktor organisasional, individual, situasional, dan demografis terhadap niat melakukan whistleblowing internal”*, Tesis tidak diterbitkan tersedia di Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada.
- Sims, R. L., dan J. P. Keenan. (1998), *‘Predictors of External Whistleblowing: Organizational and Intrapersonal Variables’*, *Journal of Business Ethics* 17(4), 411-421.
- Smith, Adam, and M. Hall. (2008). *“An Empirical Examination of a Three-Component Model of Professional Commitment among Public Accountants”*, *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 20, No. 1, pp. 75–92.

- Spector, Paul E. (1988). "Development of the Work Locus of Control Scale", *Psychological of Occupational Psychology*, Vol. 61, pp. 335-340.
- Sugianto, A. H. Habbe, dan Tawakal. (2011), "*Hubungan Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Sensitivitas Etis dengan Whistleblowing Perspective Mahasiswa Akuntansi*", Tesis tidak diterbitkan tersedia di Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Suharman. (2013). "*Kasus Korupsi Sekjen Ditjen Pajak Segera Disidangkan.*" <http://gatra.com/kasus-korupsi-sekjen-ditjen-pajak-segera-disidangkan>. Diakses 2 Agustus 2014
- Susanti V. A. (2001), "*The Influence of Ethical Consideration and Locus of Control on Managers Evaluation Judgment at The Adverse Condition*", *Jurnal Widya Manajemen dan Akuntansi* Vol. 3 No. 1.
- Taylor, Eileen Z, and Mary B. Curtis. (2010). "*An Examination of the Layers of Workplace Influence in Ethical Judgment: Whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting*", *Journal of Business Ethics*, 93, pp. 21-37.
- Tsui, Judy S.L., Ferdinand A. Gul. (1996). "*Auditors' Behaviour in an Audit Conflict Situation: A Research Note on the Role of Locus of Control and Ethical Reasoning*", *Accounting, Organizational and Society*, Vol. 21, No. 1, pp. 41-51.
- Zhuang, J. (2003), "*Whistleblowing & Peer Reporting: A Cross-Cultural Comparison of Canadians and Chinese*", Tesis tidak diterbitkan tersedia di Faculty of Management, University of Lethbridge.