



## Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, *Personal Cost* Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Bengkalis)

Eka Hariyani<sup>1</sup> dan Adhitya Agri Putra<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Riau, email: e.honey85@yahoo.com

<sup>2</sup>Universitas Riau, email: adhitrebe@gmail.com

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris: (1) Pengaruh Komitmen profesional terhadap intensi untuk melakukan whistleblowing internal (2) Pengaruh Lingkungan Etika terhadap intensi untuk melakukan whistleblowing internal (3) Pengaruh Intensitas Moral terhadap intensi untuk melakukan whistleblowing internal. (4) Pengaruh Personal Cost terhadap intensi untuk melakukan whistleblowing internal. Sampel penelitian ini adalah 124 orang dari 31 Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis. Metode analisis pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan whistleblowing internal (2) Lingkungan Etika berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan whistleblowing internal (3) Intensitas Moral berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan whistleblowing internal (4) Personal Cost berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan whistleblowing internal*

**Kata kunci:** *Intensi Whistleblowing Internal, Komitmen Professional, Lingkungan Etika, Intensitas moral, Personal cost.*

### Abstract

*This study aims to test and prove empirically: (1) Influence Professional commitment to intention to conduct internal whistleblowing (2) Environmental Effect of Intention to conduct internal whistleblowing (3) Effect of Moral Intensity on intention to conduct internal whistleblowing. (4) The influence of Personal Cost on the intention to conduct internal whistleblowing. The sample of this research is 124 people from 31 Organization of Regional Area of Bengkalis Regency. The method of analysis in this study is multiple regression analysis. The results of this study indicate that (1) The professional commitment influences the intention to conduct an internal whistleblowing (2) The ethics environment affects the intention to conduct internal whistleblowing (3) Moral Intensity affects the intention to conduct internal whistleblowing (4) Personal Cost affects the intention to doing internal whistleblowing*

**Keywords:** *Internal Whistleblowing Intent, Professional Commitment, Ethical Environment, Mental Intensity, Personal cost.*

## 1. Pendahuluan

Maraknya tindak kecurangan yang terungkap beberapa tahun terakhir baik di sektor privat maupun di sektor pemerintahan mendapat perhatian yang serius dari publik. Khususnya yang terjadi di sektor publik di Indonesia, tipologi fraud yang paling sensitif dan menjadi perhatian adalah Korupsi.

*Whistleblower* adalah seseorang (pegawai dalam organisasi) yang memberitahukan kepada publik atau kepada pejabat yang berkuasa tentang dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal atau kesalahan yang terjadi di departemen pemerintahan, organisasi publik, organisasi swasta, atau pada suatu perusahaan (Georgiana Susmanschi, 2012).

*Whistleblowing* menurut KNKG (Komite Nasional Kebijakan *Governance*) di dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum, tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi atau pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut.

Faktor pertama yang mempengaruhi tindakan untuk melakukan *whistleblowing* adalah Komitmen Profesional. Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Shaub *et al* (1993) menekankan perlunya untuk belajar komitmen profesional karena karier seseorang merupakan bagian utama dari hidupnya dan komitmen profesional mempunyai implikasi penting di tingkat individu dan organisasi. Tingkat komitmen profesional mungkin merupakan refleksi hubungan auditor dengan lingkungan industri profesional.

Faktor kedua yaitu lingkungan etika. Lingkungan etika meliputi standar perilaku bagi seseorang profesional yang ditujukan untuk tujuan praktis dan idealistik (Putri dan Laksito, 2013: 3). Lingkungan etika disini juga berarti komitmen etis organisasi yang terkait erat dengan persepsi instansi terhadap nilai-nilai moral. Secara keseluruhan, semua penelitian tentang etika menunjukkan bahwa karakter etika organisasi memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan etis (Dickerson, 2009 dalam Muttaqin, 2014: 43). Pun dalam mempengaruhi keputusan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Faktor ketiga yang mempengaruhi tindakan untuk melakukan *whistleblowing* adalah intensitas moral. Intensitas moral dapat dikaitkan dengan konsep persepsi control perilaku dalam teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*). Persepsi kontrol perilaku merupakan keyakinan seseorang bahwa persepsi yang dimilikinya merupakan hasil dari control dirinya sendiri mengenai persepsi perilaku tersebut, Hendriadi (2012).

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi tindakan *whistleblowing* adalah *personal cost*. *Personal cost* adalah Melaporkan pelanggaran yang terjadi dalam suatu organisasi dengan pandangan pegawai atau anggota organisasi terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota lain di organisasi tersebut akan mengurangi minat atau niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

Dari uraian diatas maka penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral dan Personal Cost terhadap Intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal .

## 2. Literatur Review

### 2.1. Komitmen Profesional dan Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing* internal

Komitmen profesional merupakan kepercayaan dan penerimaan tujuan profesi dan bersedia untuk mengerahkan upaya yang keras atas namanya (Elias, 2008). Lee et al., (2000) Elias (2008) menekankan pentingnya kajian mengenai komitmen profesional karena karir seseorang merupakan bagian utama dalam hidup mereka dan komitmen profesional memiliki implikasi penting pada level individual maupun organisasional.

*Whistleblowing* adalah pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi (aktif maupun non-aktif) mengenai pelanggaran, tindakan ilegal atau tidak bermoral kepada pihak didalam maupun diluar instansi. *Whistleblowing* dapat digambarkan sebagai suatu proses yang

melibatkan faktor pribadi dan faktor sosial organisasional. Beberapa penelitian menunjukkan pentingnya pengungkapan pelanggaran, dan penelitian pengungkapan pelanggaran yang menguji hubungan antara *whistleblowing* dengan komitmen profesional mulai berkembang (Sugianto, 2011).

Komitmen profesional adalah suatu tindakan loyalitas terhadap pekerjaan yang sedang dijalani berdasarkan norma dan aturan yang berlaku secara umum. Dengan semakin maraknya tindak kecurangan, korupsi, sikap profesional seorang pegawai atau aparatur Negara di daerah sangat diperlukan untuk mengungkapkan tindak kecurangan tersebut, karena selaku pegawai yang profesional tidak hanya bekerja untuk kepentingan organisasi saja, tetapi juga harus dapat mempertanggungjawabkan hasil kinerjanya terhadap masyarakat (Nikmah, 2014).

Banyak penelitian yang meneliti tentang pengaruh komitmen profesional terhadap intensitas melakukan *whistleblowing*. Elias (2008) melakukan penelitian tentang hubungan komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif dengan *whistleblowing* pada mahasiswa akuntansi tingkat akhir. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan pada semua variabel. Semakin tinggi komitmen profesional dan tingkat antisipatif maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menganggap *whistleblowing* menjadi suatu hal yang penting serta semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Malik (2010), Sagara (2013), Nikmah (2014), dan Vinna (2016)

Berdasarkan uraian ringkas teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang dibangun adalah:

H<sub>1</sub> : Komitmen Profesional Berpengaruh terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing* Internal.

## 2.2. Lingkungan Etika dan Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing* internal

Menurut penelitian penelitian Nuryanto dan Dewi (2001) dalam Putri dan Laksito (2013: 1), tinjauan etika atas pengambilan keputusan berdasarkan pendekatan moral. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi antara pemahaman nilai-nilai etika dengan pengambilan keputusan. Semakin tenaga kerja atau pegawai memahami kode etik maka keputusan yang diambil akan semakin mendekati kewajaran, adil dan bermoral. Begitu juga dalam hubungannya dengan keputusan seseorang untuk melaksanakan intensi *whistleblowing*.

Etika yang dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam kasus *whistleblowing* adalah etika utilitarianisme. Termasuk didalamnya mempertimbangkan sejauh mana dan berapa besar atau kecilnya kerugian atau keuntungan yang akan dialami negara jika ada pegawai membocorkan atau mendiamkan kecurangan tersebut (Keraf, 1998:177).

Penelitian yang dilakukan oleh Dalton dan Radtke (2012) memfokuskan pada lingkungan etika organisasi. Dalam penelitiannya dikatakan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi lingkungan etika organisasi yakni nilai-nilai misi perusahaan, nilai-nilai kepemimpinan dan manajemen, kelompok sebaya, prosedur atau aturan dan kode etik, etika pelatihan serta penghargaan dan sanksi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan etika berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Lingkungan etika yang baik mengindikasikan dampak yang baik terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rodiyah (2015).

Berdasarkan uraian ringkas teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang dibangun adalah:

H<sub>2</sub> : Lingkungan Etika Berpengaruh terhadap Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing* internal.

## 2.3. Intensitas Moral dan Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing* internal.

Zubair (1987) dikutip dari Hendriadi (2012) mendefinisikan intensitas moral sebagai kuat lemahnya perasaan susah atau senang sebagai hasil dari suatu perbuatan baik atau buruk, salah atau benar, dan adil atau tidak adil. Intensitas moral dapat dikaitkan dengan konsep persepsi kontrol perilaku dalam teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*). Persepsi

kontrol perilaku merupakan keyakinan seseorang bahwa persepsi yang dimilikinya merupakan hasil dari kontrol dirinya sendiri mengenai persepsi perilaku tersebut.

Intensitas Moral adalah sebuah konstruk yang mencakup karakteristik- karakteristik yang merupakan perluasan dari isu-isu yang terkait dengan isu moral utama dalam sebuah situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensi berperilaku yang dimilikinya. Jones (1991) dikutip dari Novius (2011) mengidentifikasi bahwa intensitas moral yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan seseorang dan tingkat intensitas moral yang bervariasi.

Seseorang yang memiliki intensitas moral yang tinggi akan lebih cenderung untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi dikarenakan mereka memiliki rasa tanggungjawab untuk melaporkannya. Sebaliknya apabila intensitas moral seseorang rendah maka dia tidak memiliki rasa tanggung jawab untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi.

Berdasarkan uraian ringkas teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang dibangun adalah:

H<sub>3</sub> : Intensitas moral berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* internal.

#### **2.4. Personal Cost dan Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing* internal.**

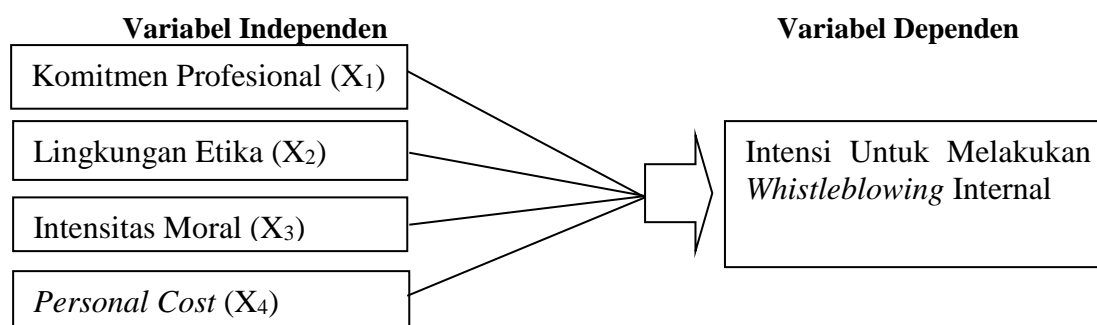
Personal cost adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan wrongdoing (Schultz et al., 1993) dalam Bagustianto dan Nurkholis (2013). Niat pegawai untuk melaporkan adanya pelanggaran adalah lebih rendah karena tingkat personal cost yang tinggi menyebabkan whistleblower potensial lebih baik diam karena mempertimbangkan tanggapan dari orang-orang di dalam organisasi yang menentang tindakan pelaporan. Pegawai merasa *whistleblowing* internal diperlukan namun mereka tidak dapat melakukannya dikarenakan besar risiko atau pembalasan yang akan ditanggung serta sulitnya mencari pekerjaan di masa depan untuk pekerjaan yang sama. Terlebih jika jaminan hukum mengenai *whistleblowing* belum tegas. Hal ini mungkin juga disebabkan karena pegawai tersebut kurang mengenali isu-isu mengenai tanggung jawab sosial yang lebih luas terkait dengan *whistleblowing*.

Personal cost berhubungan negatif terhadap niat untuk melakukan Internal *Whistleblowing*. Hal ini berarti semakin rendah personal cost, maka akan semakin besar niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* internal. Personal cost tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal. Hal ini disebabkan oleh adanya persepsi pegawai sebagai whistleblower potensial bahwa berdampak pada kerugian secara fisik, ekonomi dan psikologis berpengaruh dalam pembuatan keputusan etis. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Septianti (2013) bahwa personal cost tidak berpengaruh signifikan terhadap Internal *whistleblowing*. Sejalan dengan penelitian setyawati, dkk (2015) dan penelitian yang dilakukan oleh Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015) yang juga menyatakan bahwa personal cost tidak berpengaruh signifikan terhadap internal *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian ringkas teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang dibangun adalah:

H<sub>4</sub> : Personal Cost berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal.

## 2.4. Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

## 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey melalui kuesioner. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu staf/pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Bengkalis dengan kriteria memiliki golongan 3 ke bawah (tidak menduduki jabatan tertentu) dan masa kerja minimal 5 tahun di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang sama sehingga berjumlah 124 orang dari 31 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang terdapat Kabupaten Bengkalis dijadikan sampel dalam penelitian ini. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer, yaitu berupa kuesioner dan masing-masing variabel diukur menggunakan skala likert yaitu skala (1) menunjukkan Sangat Setuju, skala (2) menunjukkan Setuju, skala (3) menunjukkan Ragu-ragu, skala (4) menunjukkan Tidak Setuju, dan skala (5) menunjukkan Sangat Tidak Setuju. Variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert 5 poin. Skala 1 mempresentasikan “sangat rendah” dan skala 5 mempresentasikan “sangat tinggi”. Data yang dikumpulkan diolah dengan bantuan program komputer yaitu SPSS versi 20.0

## 4. Pembahasan

### 4.1 Data Penelitian

Tabel 1. Distribusi Kuesioner

Keterangan	Jumlah	%
Kuesioner yang disebar	124	100.00%
Kuesioner yang tidak direspon	34	37.78%
Kuesioner yang kembali	90	62.22%
Kuesioner yang dapat diolah	90	62.22%

Berdasarkan tabel Distribusi Kuesioner, dapat dilihat bahwa keseluruhan responden yang disebar adalah sebanyak 124 kuesioner. Dari 124 kuesioner yang disebar, sebanyak 34 kuesioner (37.78%) tidak mendapatkan respon. Jadi kuesioner yang bisa diolah adalah sebanyak 90 kuesioner (62.22%).

Tabel 2. Karakteristik Responden

Keterangan	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	42	46.67%
	Wanita	48	53.33%
Jumlah		90	100%
Tingkat Pendidikan	SLTA	50	55.55%
	D3	5	5.56%
	S1	33	36.67%
	S2	2	2.22%
Jumlah		90	100%

Pada table Karakteristik Responden berdasarkan umur, Untuk pria sebesar 46.67% sedangkan untuk jenis kelamin wanita 53.33%.

Karakteristik responden selanjutnya adalah jenjang pendidikan, persentase jenjang pendidikan S1 sebesar 36.67% . 2.22% untuk jenjang S2. Untuk jenjang pendidikan D3 persentasenya sebesar 5.56% begitu juga dengan jenjang pendidikan SLTA juga sebesar 55.55%.

#### 4.2 Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Komitmen Profesional (X <sub>1</sub> )	KP 01	0,620	0,207	Valid
	KP 02	0,697	0,207	Valid
	KP 03	0,781	0,207	Valid
	KP 04	0,704	0,207	Valid
	KP 05	0,719	0,207	Valid
	KP 06	0,724	0,207	Valid
	KP 07	0,600	0,207	Valid
Lingkungan Etika (X <sub>2</sub> )	LE 01	0,691	0,207	Valid
	LE 02	0,709	0,207	Valid
	LE 03	0,726	0,207	Valid
	LE 04	0,726	0,207	Valid
	LE 05	0,725	0,207	Valid
	LE 06	0,787	0,207	Valid
	LE 07	0,720	0,207	Valid
Intensitas Moral (X <sub>3</sub> )	IM 01	0,724	0,207	Valid
	IM 02	0,618	0,207	Valid
	IM 03	0,781	0,207	Valid
	IM 04	0,793	0,207	Valid
	IM 05	0,741	0,207	Valid
Personal Cost (X <sub>4</sub> )	PC 01	0,830	0,207	Valid
	PC 02	0,925	0,207	Valid
	PC 03	0,865	0,207	Valid
Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Y)	IW 01	0,621	0,207	Valid
	IW 02	0,704	0,207	Valid
	IW 03	0,549	0,207	Valid
	IW 04	0,460	0,207	Valid
	IW 05	0,655	0,207	Valid
	IW 06	0,625	0,207	Valid
	IW 07	0,639	0,207	Valid
	IW 08	0,600	0,207	Valid
	IW 09	0,634	0,207	Valid
	IW 10	0,451	0,207	Valid
	IW 11	0,645	0,207	Valid
	IW 12	0,583	0,207	Valid
	IW 13	0,514	0,207	Valid
	IW 14	0,539	0,207	Valid
	IW 15	0,474	0,207	Valid
	IW 16	0,460	0,207	Valid

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa keseluruhan instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen profesional, lingkungan etika,

intensitas moral, personal cost dan intensi untuk melakukan whistleblowing internal dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari nilai  $r_{hitung}$  seluruh indikator variabel lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

#### 4.2. Hasil Uji Reliabilitas

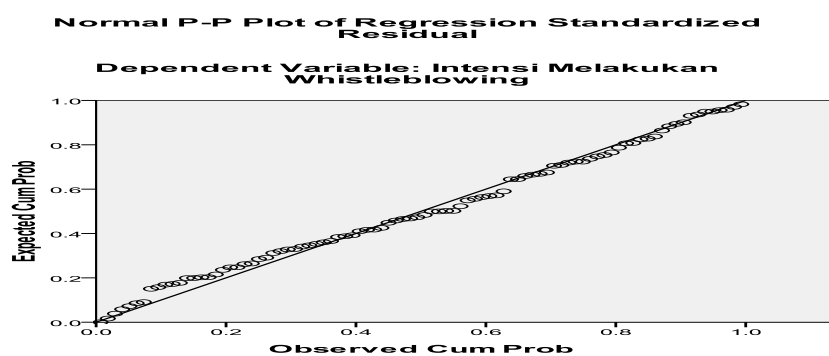
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Komitmen Profesional ( $X_1$ )	0,815	0,6	Reliabel
Lingkungan Etika ( $X_2$ )	0,850	0,6	Reliabel
Intensitas Moral ( $X_3$ )	0,785	0,6	Reliabel
Personal Cost ( $X_4$ )	0,846	0,6	Reliabel
Intensi untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Y)	0,859	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa variabel Komitmen Profesional ( $X_1$ ) memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,815 > 0,6$ . Lingkungan Etika ( $X_2$ ) memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,850 > 0,6$ . Intensitas Moral ( $X_3$ ) memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,785 > 0,6$ . Personal Cost ( $X_4$ ) memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,846 > 0,6$ ,serta Variabel Intensi untuk melakukan whistleblowing internal (Y) memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,859 > 0,6$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur semua variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

#### 4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 4.3.1. Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data

Pada grafik normal *P-P Plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas, (Ghozali 2013:163).

##### 4.3.2. Hasil Uji Multikolinieritas

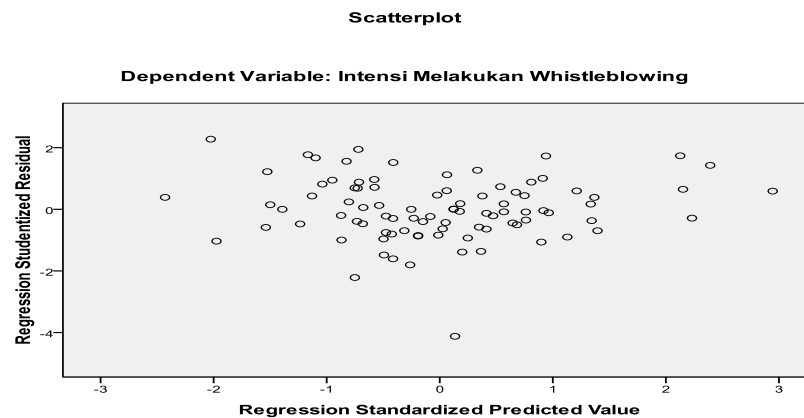
Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas Data

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Profesional (X1)	0,573	1,746	Tidak terdapat Multikolinieritas

Lingkungan Etika (X2)	0,565	1,770	Tidak terdapat Multikolinieritas
Intensitas Moral (X3)	0,897	1,115	Tidak terdapat Multikolinieritas
Personal Cost (X4)	0,890	1.124	Tidak terdapat Multikolinieritas

Tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai *tolerance* yang dihasilkan dalam penelitian ini nilai *tolerance*  $\geq 0.10$  atau *VIF*  $\leq 10$ , maka dikatakan model regresi bebas dari gejala multikolinieritas.

#### 4.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar grafik *Scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat *heteroskedastisitas*.

#### 4.3.4. Hasil Uji Autokorelasi

**Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,808 <sup>a</sup>	0,652	0,636	3,93187	1,692

- Predictors:** (*Constant*), Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, Personal Cost
- Dependent Variable:** Intensi Melakukan Whistleblowing

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $d_{hitung}$  (*Durbin- Watson*) terletak antara -2 dan +2 yaitu  $-2 < 1,692 < +2$ . Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

#### 4.3.5. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, (Ghozali, 2013:97).



Berdasarkan proses pengolahan data yang dilakukan maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,808 <sup>a</sup>	0,652	0,636	3,93187

a. Predictors: (Constant), Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, Personal Cost

b. *Dependent Variable*: Intensi Melakukan Whistleblowing

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *R square* sebesar 0.652 dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.636, Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 63,6%. Sedangkan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### 4.3.6. Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Signifikan	Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
H <sub>1</sub>	5,151	1,988	0,000	0,05	Diterima
H <sub>2</sub>	4,157	1,988	0,000	0,05	Diterima
H <sub>3</sub>	4,060	1,988	0,000	0,05	Diterima
H <sub>4</sub>	3,808	1,988	0,000	0,05	Diterima

##### Hasil Pengujian Hipotesis H<sub>1</sub>

Hasil uji regresi untuk hipotesis 1 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.151 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.988 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini maka **H<sub>0</sub> ditolak** dan **H<sub>1</sub> diterima** yang berarti bahwa Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Intensi untuk Melakukan Whistleblowing Internal.

##### Hasil Pengujian Hipotesis H<sub>2</sub>

Hasil uji regresi untuk hipotesis 2 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.157 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.988 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini maka **H<sub>0</sub> diolak** dan **H<sub>2</sub> diterima** yang berarti bahwa Lingkungan Etika berpengaruh terhadap Intensi untuk Melakukan Whistleblowing Internal.

##### Hasil Pengujian Hipotesis H<sub>3</sub>

Hasil uji regresi untuk hipotesis 3 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.060 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.988 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini maka **H<sub>0</sub> diolak** dan **H<sub>3</sub> diterima** yang berarti bahwa Intensitas Moral berpengaruh terhadap Intensi untuk Melakukan Whistleblowing Internal.

##### Hasil Pengujian Hipotesis H<sub>4</sub>

Hasil uji regresi untuk hipotesis 4 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.808 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.988 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini maka **H<sub>0</sub> diolak** dan **H<sub>4</sub> diterima** yang berarti bahwa Personal Cost berpengaruh terhadap Intensi untuk Melakukan Whistleblowing Internal.

## 5. Penutup

### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini, peneliti dapat menyimpulkan bahwa: Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, dan Personal Cost berpengaruh terhadap Intensi untuk Melakukan Whistleblowing Internal.

## 5.2. Saran

Untuk penelitian selanjutnya, perlu menambahkan variabel independen untuk melihat pengaruhnya terhadap Whistleblowing Internal. Sehingga dapat diketahui bagaimana menciptakan Whistleblowing Internal yang lebih baik. Selain itu juga dapat memperluas sampel.

### Daftar Pustaka

- [1] Bagustianto, Rizki & Nurkholis. 2015. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb. Vol 3 (1).
- [2] Dalton, Derek dan Robin R.Radtke. 2012. “*The Joint Effects of Machiavellinsm and Ethical Environment on Whistleblowing*”. Spriager Science + Business Media Dordrecht.
- [3] Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Jones, Thomas M. 1991. Ethical Decision Making By Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model. *Academy of Management Review*. Vol. 16 (2); 366-395.
- [5] Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). 2008. *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SSP (Whistleblowing System-WBS)*. Jakarta.
- [6] Muttaqin, Alif Zain. 2014. “*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sensitivitas Etika Auditor Pemerintah*”. Semarang : Universitas Diponegoro.
- [7] Nikmah, Rizqi Awaliya, 2014. *Pengaruh Komitmen Profesional Auditor Terhadap Intensi Whistleblowing Dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderating*, Skripsi, Jakarta, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- [8] Putri, Pritta Amina dan Herry Laksito. 2013. “*Pengaruh Lingkungan Etika, Pengalaman Auditor dan Tekanan Ketaatan Terhadap Kualitas Audit Judgment*”. Diponegoro Journal Accounting, Volume 2, Halaman 1-11, 2013.
- [9] Rodiyah, Syaifa, 2015. *Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika Dan Personal Cost Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing*. Skripsi. Jakarta. Fakultas ekonomi dan bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- [10] Sagara, Yusar. 2013. *Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing*. Jurnal Liquidity. Januari-Juni 2013. Vol. 2, No. J: 33-44.
- [11] Septianti, Windy. 2013. *Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional dan Demografis terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal*. Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XVI September 2013. Manado.
- [12] Setyawati. 2015. “*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan Whistleblowing Internal*”. Jurnal Ekonomi dan Bisnis ISSN : 1693-0908. 02 September 2015. Vol : 17.
- [13] Shaub, M.K., Finn, D.W. and Munter, P. 1993. The effects of Auditor Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity. *Behavioural Research in Accounting*. Vol. 5:145-169.