

Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran, *Personal Cost*, Komitmen Profesional, dan *Self Efficacy* terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Penebel)

Ni Luh Made Anggi Dwi Cahyani*, Nyoman Ayu Wulan Trisna Dewi

Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Bali, Indonesia

*anggi.dwi@undiksha.ac.id

Riwayat Artikel:

Tanggal diajukan:
27 Juni 2022

Tanggal diterima:
19 Desember 2022

Tanggal dipublikasi:
30 April 2023

Kata kunci: tingkat keseriusan pelanggaran; *personal cost*; komitmen profesional; *self efficacy*; *whistleblowing*.

Pengutipan:

Cahyani, Ni Luh Made Anggi Dwi & Dewi, Nyoman Ayu Wulan Trisna (2023). Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran, *Personal Cost*, Komitmen Profesional, dan *Self Efficacy* terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Penebel). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 13 (1), 153-164.

Keywords: the level of seriousness of violations; *personal cost*; professional commitment; *self efficacy*; *whistleblowing*.

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, (2) pengaruh *personal cost* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, (3) pengaruh komitmen profesional terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, dan (4) pengaruh *self efficacy* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD di Kecamatan Penebel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 150 karyawan LPD. Data penelitian ini kemudian dianalisa menggunakan (1) analisis deskriptif, (2) uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), (3) uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas) (4) uji hipotesis (uji analisis regresi berganda, uji koefisien determinasi (*adjust R²*) dan uji T). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tingkat keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, (2) *personal cost* berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, (3) komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, (4) *self efficacy* berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Abstract

*The study has the aims to determine: (1) the effect of the level of seriousness of violations on the intention to do whistleblowing, (2) the effect of personal cost on the intention to do whistleblowing, (3) the effect of professional commitment on the intention to do whistleblowing, and (4) the effect of self efficacy on the intention to do whistleblowing. This study is a quantitative research. The population of this study were all LPD employees in Penebel District. The sample of this study were 150 LPD employees. The data were analyzed using (1) descriptive analysis, (2) instrument testing consisting of validity and reliability test, (3) classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test, (4) hypothesis testing to be used with multiple regression analysis test, the coefficient of determination test (*adjust R²*) and partial test (T test). The result of this study indicates that: (1) the level of seriousness of violations didn't affect the intention to do whistleblowing, (2) personal cost had a positive effect on the intention to do whistleblowing, (3) professional commitment has a positive effect on the intention to do whistleblowing, (4) self efficacy has a positive effect on the intention to do whistleblowing.*

Pendahuluan

Diketahui terjadi maraknya sebuah tindakan yang mengarah pada terjadinya kecurangan yang berhasil terungkap pada beberapa tahun belakangan ini baik tindakan kecurangan yang terjadi pada sektor swasta maupun tindakan kecurangan yang terjadi pada sektor publik masih memiliki persentase yang cukup tinggi, sehingga dalam kondisi yang terjadinya wajib diberikan sebuah perhatian yang secara khusus atau terfokus dari pihak publik. Tindakan yang mengarah pada kecurangan tersebut menjadi pusat perhatian serius dari masyarakat yang menyebabkan menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap suatu instansi yang melakukan tindakan kecurangan. Dilihat dari fenomena yang terjadi bahwa kasus korupsi atau kecurangan akuntansi masih banyak terjadi. Banyak kasus kecurangan yang terjadi tidak terkecuali di Bali. Sekolah Anti Korupsi (SAKTI) Bali menungkapkan data korupsi yang terjadi pada periode 2016 hingga 2021, bahwa terdapat 50 kasus dengan 98 jumlah tersangka yang terjadi di Bali. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan lembaga yang memiliki jumlah kasus korupsi terbanyak (Radarbali.id, 2021). Pengawasan dari pihak internal dan eksternal yang kurang baik menyebabkan kasus penyelewengan dana atau tindak korupsi beberapa tahun belakangan terjadi di LPD. LPD merupakan sebuah lembaga keuangan yang terdapat pada Desa Pakraman di Bali. Kecurangan yang sering terjadi pada LPD yaitu penyalahgunaan anggaran oleh pihak LPD yang mengakibatkan peningkatan anggaran pada LPD.

Kejadian terbaru yang terjadi yaitu kecurangan pada LPD Sunantaya yang terletak di Kecamatan Penebel, Kabupaten Tabanan. Dalam kasus LPD Sunantaya kecurangan tersebut dilakukan oleh pengawas LPD, di mana seharusnya pengawas memiliki tugas seperti, memantau sistem tata kelola LPD, menyampaikan kegiatan yang dilakukan LPD dan mengaudit laporan. Pemeriksaan mengenai adanya korupsi yang dilakukan pengawas sangat penting dilakukan, namun dalam kasus LPD Sunantaya kepala pengawas justru melakukan kecurangan. Sehingga diperlukan pihak intern organisasi lainnya yang dapat menjadi *whistleblower* untuk mengungkapkan kecurangan. Mekanisme yang mampu untuk diterapkan guna untuk mengurangi adanya kecurangan yaitu dapat berupa mekanisme yang bernama *whistleblowing*. Mekanisme secara *Whistleblowing* dianggap sebagai suatu tindakan pada sebuah mekanisme yang dilakukan dalam melakukan pengungkapan atas tindakan yang mengarah pada kecurangan yang dimana tindakan ini diperbuat oleh para karyawan instansi atau karyawan lembaga, kepada seorang individu maupun organisasi yang mampu melakukan proses perbaikan yang terjadi dalam sebuah instansi (Hartono, 2021).

Penelitian yang berhasil diselenggarakan oleh sebuah *Institute of Business Ethics* (2007) ialah terdapat dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran, menyebutkan bahwa diantara 4 karyawan yang terdapat 1 karyawan yang mengetahui adanya kecurangan, namun terdapat 52% dari karyawan yang mengetahui kecurangan memilih tidak melaporkannya. Seorang karyawan yang mengetahui terjadinya kecurangan kerap kali kebingungan dalam memilih mengungkapkan kecurangan atau tidak, di mana hal tersebut akan mempengaruhi intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Sebesar 94% auditor pemerintah tidak dapat mendeteksi korupsi. Hal ini disebabkan kelihaihan melakukan *whistleblowing* dianggap menantang dan berisiko (Trisna Dewi dkk, 2020). Diketahui bahwa Pemerintah Indonesia mempunyai sebuah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 yang berkaitan tentang sebuah Perlindungan Saksi dan Korban, yang menguraikan bahwa saksi memiliki hak dalam mendapatkan sebuah perlindungan atas dasar adanya perolehan keamanan secara pribadi, perolehan keamanan keluarga, dan perolehan keamanan harta bendanya, serta memperoleh kebebasan dari sebuah ancaman yang berkenaan dengan kesaksian yang akan, sedang atau telah diberikan. Selain itu, saksi diberikan sebuah hak dalam mendapatkan sebuah bantuan dalam aspek biaya hidup sementara sampai dengan adanya batas waktu memperoleh perlindungan tersebut berakhir masanya. Diketahui bahwa peraturan tersebut diciptakan guna melakukan pengurangan atau pencegahan terjadinya atau munculnya sebuah risiko *whistleblower*.

Tindakan *whistleblowing* pada karyawan memiliki banyak aspek yang sangat mempengaruhi. Organisasi perlu mengetahui informasi mengenai aspek-aspek yang mampu

memberikan kontribusi pengaruh pada intensi yang ada pada tiap-tiap karyawan dalam melakukan proses penerapan *whistleblowing*. Aspek-Aspek yang mampu memberikan kontribusi pengaruh pada sebuah tindakan dari penerapan *whistleblowing* ialah adanya aspek variabel keseriusan pelanggaran, aspek variabel *personal cost*, aspek variabel komitmen profesional dan aspek variabel *self efficacy*.

Kecenderungan seorang karyawan melakukan *whistleblowing* dalam beberapa riset menyebutkan ada indikasi mengenai tingkat keseriusan pelanggaran yang dilakukan. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang mengamati atau mengetahui tindak pelanggaran, cenderung akan melaporkan kecurangan apabila tingkat pelanggaran tersebut lebih serius. Dampak negatif yang lebih besar akan diterima perusahaan, jika perbuatan yang dilakukan fatal. Setiap karyawan organisasi memiliki pendapat yang berbeda, sehingga tingkat kecurangannya akan berbeda satu dengan yang lainnya (Bagustianto & Nurkholis, 2015). Pada kondisi semakin tingginya muncul tingkat dari keseriusan yang terjadi pada kasus pelanggaran, maka dalam kondisi ini akan muncul kondisi yang memperlihatkan semakin banyaknya jumlah anggota organisasi yang memiliki keinginan dalam melakukan penerapan tindakan yang disebut *whistleblowing*. Kondisi ini lebih diperkuat lagi dengan hasil perolehan hasil penelitian yang berhasil digelar oleh Hartono (2021), kemudian yang berhasil digelar oleh Fitriani (2021) serta yang berhasil digelar oleh Kristiyani dan Kusumawati (2021) yang memberikan suatu pembuktian bahwa tingkat keseriusan yang muncul dari adanya kasus pelanggaran akan memunculkan kontribusi pengaruh pada aspek intensi karyawan guna melakukan tindakan *whistleblowing*. Sehingga berladaskan pada kerangka konseptual dan hasil penelitian terdahulu yang tertulis di atas maka dapat untuk diajukan sebuah hipotesis yang dirasa pantas, ialah :

H1: Tingkat Keseriusan Pelanggaran Berpengaruh terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Namun, tingkat keseriusan pelanggaran tidak cukup karena dalam riset sebelumnya seorang karyawan memerlukan keberanian dalam diri seseorang terhadap risiko yang akan dihadapi untuk bisa melakukan *whistleblowing* salah satu indikasi tersebut adalah *personal cost*. *Personal cost* adalah pandangan karyawan mengenai pembalasan yang akan didapatkan jika ia mengungkapkan tindakan kecurangan yang dilakukan seseorang (Bagustianto dan Nurkholis, 2015). Karyawan yang memiliki sebuah *personal cost* yang terlihat tinggi akan memiliki sebuah anggapan untuk beralih menjadi *whistleblower* sebab akan memberikan sebuah dampak yang tidak baik untuk dirinya. Semakin tinggi anggapan seorang karyawan terhadap *personal cost*, maka intensi melakukan *whistleblowing* akan semakin rendah. Pernyataan tersebut diperkuat dengan adanya penelitian oleh Syafrudin, dkk (2020), Kristiyani & Kusumawati (2021) yang menjelaskan bahwa *personal cost* mempengaruhi niat karyawan untuk melakukan penerapan *whistleblowing*. Sehingga berladaskan pada kerangka konseptual dan hasil penelitian terdahulu yang tertulis di atas maka dapat untuk diajukan sebuah hipotesis yang dirasa pantas, ialah :

H2: *Personal Cost* Berpengaruh terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Tingkat keseriusan pelanggaran dan adanya sebuah *personal cost* tanpa memiliki kecukupan untuk mengetahui adanya sebuah intensi yang muncul dari para karyawan yang melakukan penerapan *whistleblowing* karena dalam riset sebelumnya seorang karyawan memerlukan loyalitas yang tinggi terhadap profesi dan pekerjaannya untuk bisa melakukan *whistleblowing*. Salah satu indikasi itu adalah komitmen profesional. Komitmen profesional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang saat berkontribusi dalam organisasi yang termasuk kepercayaan karyawan terhadap nilai-nilai pada profesinya dan keikutsertaan karyawan dalam menjaga anggota dalam profesinya (Laksono & Sukirman, 2019). *Whistleblowing* akan dianggap penting oleh karyawan saat karyawan tersebut komitmen profesional yang tinggi. Jadi anggota organisasi akan menjaga profesinya dan akan melaporkan adanya kecurangan untuk kepentingan semua orang saat ia sudah memiliki komitmen profesional yang terlihat baik. Kondisi ini semakin diperkuat dengan perolehan hasil penelitian yang berhasil digelar oleh Arlita (2020) serta yang berhasil digelar oleh Putra

dan Wirasedana (2017) yang memberikan suatu pembuktian bahwa aspek variabel komitmen profesional memunculkan kontribusi pengaruh secara positif terhadap aspek intensi melakukan penerapan *whistleblowing*. Sehingga berladaskan pada kerangka konseptual dan hasil penelitian terdahulu yang tertulis di atas maka dapat untuk diajukan sebuah hipotesis yang dirasa pantas, ialah :

H3: Komitmen Profesional Berpengaruh terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Ternyata diketahui bahwa tingkat dari keseriusan terjadinya sebuah kasus pelanggaran, terjadinya *personal cost* dan munculnya komitmen dari profesional memiliki ketidak cukupan karena seorang karyawan memerlukan keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri untuk bisa melakukan *whistleblowing*, salah satu indikasi yang dapat dijadikan kebaruan yaitu *self efficacy*. Faktor *self efficacy* dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan intensi *whistleblowing*. *Self efficacy* merupakan sikap percaya diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya, hal tersebut dapat berupa melaksanakan semua tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai tujuan tertentu (Yuwandini, 2020). Seseorang yang memberikan usaha yang maksimal dalam pengambilan keputusan untuk melakukan *whistleblowing*, maka orang tersebut percaya bahwa dirinya mempunyai *self efficacy* yang tinggi. Kondisi ini semakin diperkuat dengan perolehan hasil penelitian yang berhasil digelar oleh Putra dan Wirasedana (2017) dan yang berhasil digelar oleh Hidayati (2016) yang memberikan suatu pembuktian bahwa *self efficacy* memunculkan kontribusi pengaruh secara positif dan memunculkan kontribusi pengaruh secara signifikan terhadap aspek niat yang muncul dari seseorang guna melakukan penerapan *whistleblowing*. Sehingga berladaskan pada kerangka konseptual dan hasil penelitian terdahulu yang tertulis di atas maka dapat untuk diajukan sebuah hipotesis yang dirasa pantas, ialah :

H4: *Self Efficacy* Berpengaruh terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Metode

Jenis kategori pendekatan yang dilakukan oleh peneliti ialah sebuah pendekatan yang bersifat secara kuantitatif. Pendekatan secara kuantitatif dianggap sebuah proses pengujian pada aspek teori-teori yang diimplementasikan dengan melakukan proses pengukuran pada aspek variabel dengan adanya pemakaian sebuah angka serta melakukan proses penganalisisan data yang telah selaras dengan kaidah pedoman secara statistik. Peneliti memakai populasi ialah data yang muncul dari seluruh Lembaga Perkreditan Desa yang tepatnya berada di Kecamatan Penebel dan datanya masih bersifat aktif. Sementara peneliti memakai sampel ialah data pada sebagian dari banyaknya jumlah karakteristik yang berhasil muncul dari populasi yang mampu menjadi perwakilan populasi dengan secara representatif (Sugiyono, 2014).

Bentuk dari metode untuk kegiatan pengambilan sampel mengimplementasikan *non-probability sampling* dengan adanya pengimplementasikan sebuah teknik sampling jenuh dengan banyaknya sebanyak 150 karyawan. Ditemukan adanya empat aspek variabel yang memiliki kategori independen yang peneliti pakai ialah aspek variabel tingkat keseriusan pelanggaran (X1), aspek variabel *personal cost* (X2), aspek variabel komitmen profesional (X3), dan aspek variabel *self efficacy* (X4). Kemudian variabel yang memiliki kategori dependen yang dipakai ialah aspek variabel dalam hal intensi melakukan penerapan *whistleblowing* (Y). Kemudian dalam bagian sumber data yang dipakai oleh peneliti ialah data primer. Bentuk dari metode dalam melakukan kegiatan pengumpulan sebuah data mengimplementasikan sistematika kuesioner. Perolehan dari data penelitian yang berhasil terkumpul selanjutnya akan dilakukan proses penganalisisan dengan mengamplifikasikan (1) Proses analisis secara deskriptif, (2) Proses pengujian pada aspek instrumen penelitian (proses pengujian validitas dan proses pengujian reliabilitas), (3) Proses pengujian secara asumsi klasik (proses pengujian normalitas, proses pengujian multikolinearitas, dan proses pengujian heteroskedastisitas) (4) Proses pengujian secara hipotesis (proses pengujian analisis regresi berganda, proses pengujian koefisien determinasi (*Adjust R²*), dan proses pengujian T).

Hasil dan Pembahasan

Bentuk dari teknik melakukan kegiatan pengumpulan data yang peneliti pakai ialah mengimplementasikan sistematika kuesioner. Diketahui data berhasil dikumpulkan oleh peneliti dengan tahapan melakukan proses membagikan atau menyebarluaskan kuesioner. Pemilihan dari aspek responden maka peneliti memilih memakai data seluruh karyawan LPD yang tepatnya berada di Kecamatan Penebel. Kuesioner dibagikan mulai tanggal 4 Mei 2022 dan 5 Mei 2022, serta diambil pada tanggal 10 Mei 2022 dan 11 Mei 2022. Dari 184 kuesioner yang telah berhasil untuk disebarluaskan atau dibagikan tersebut, maka kuesioner diketahui kuesioner yang mampu dengan aman kembali dengan jumlah sebanyak 150 kuesioner dengan diketahui adanya perolehan tingkat *response rate* mampu mencapai angka dengan persentase 81,52%. Banyaknya jumlah kuesioner yang berhasil kembali dan yang dipakai oleh peneliti telah mampu dan layak untuk dilanjutkan ke tahapan proses penganalisisan. Karakteristik responden yang dipilih dan digunakan yaitu berdasarkan lama bekerja, jenis kelamin, usia dan jabatan.

Pada variabel tingkat keseriusan pelanggaran, nilai rata-rata (*mean*) untuk variabel tersebut yaitu 15,93 dengan nilai minimum yang diperoleh yaitu 4 dan nilai maksimumnya 20. Dalam pelaksanaannya diperoleh standar deviasinya yaitu 2,690 yang menunjukkan data bersifat homogen karena standar deviasi lebih kecil dibandingkan *mean*. Pada variabel *personal cost*, nilai rata-rata (*mean*) untuk variabel tersebut yaitu 36,59 dengan nilai minimum yang diperoleh yaitu 22 dan nilai maksimumnya yaitu 48. Dalam pelaksanaannya standar deviasinya yaitu 6,196 yang menunjukkan data bersifat homogen karena standar deviasi lebih kecil dibandingkan *mean*.

Pada variabel komitmen profesional, nilai rata-rata (*mean*) untuk variabel tersebut yaitu 46,37 dengan nilai minimum yang diperoleh yaitu 33 dan nilai maksimumnya yaitu 53. Dalam pelaksanaannya standar deviasinya yaitu 3,826 yang menunjukkan data bersifat homogen karena standar deviasi lebih kecil dibandingkan *mean*. Pada variabel *self efficacy*, nilai rata-rata (*mean*) untuk variabel tersebut ialah 20,93 dengan perolehan nilai minimum yang mampu memperlihatkan angka 15 dan dengan perolehan nilai maksimal yang mampu memperlihatkan angka 25. Dalam pelaksanaannya pada bagian nilai standar deviasinya mampu memperlihatkan angka 2,383 yang menunjukkan data bersifat homogen karena standar deviasi lebih kecil dibandingkan *mean*. Pada variabel intensi melakukan *whistleblowing*, nilai rata-rata (*mean*) untuk variabel tersebut ialah 21,20 dengan nilai minimum yang diperoleh ialah 15 dan nilai maksimumnya ialah 25. Dalam pelaksanaannya standar deviasi yang diperoleh ialah 2,294 yang menunjukkan data data bersifat homogen karena standar deviasi lebih kecil dibandingkan *mean*.

Selain proses pengujian analisis deskriptif maka juga diimplementasikan proses pengujian validitas guna melakukan proses pengukuran untuk mencari tahu kondisi data valid atau tidaknya data pada kuesioner. Suatu kuesioner berada dalam kondisi yang mampu memunculkan valid pada kondisi koefisien r_{hitung} nilainya lebih dari nilai r_{tabel} dengan perolehan tingkat signifikannya dengan perolehan nilai yang mampu memperlihatkan angka 5%. Diketahui dalam penelitian ini banyaknya jumlah sampel yang memberikan dukungan pada penelitian ini dengan jumlah sebanyak 150 responden dengan memunculkan taraf signifikansinya yang angkanya ialah 5% (0,05) maka didapatkan nilai r_{tabel} adalah 0,159. Berdasarkan pada perolehan hasil proses pengujian validitas maka diperoleh hasil bahwa tampak pada nilai r_{hitung} untuk seluruh item lebih besar apabila dilakukan proses perbandingan dengan r_{tabel} sehingga diketahui semua item dari sebuah pernyataan yang muncul dari kuesioner memperoleh asumsi sudah mampu memberikan hasil yang valid. Kemudian pada bagian proses pengujian instrumen penelitian yang diimplementasikan yakni proses pengujian reliabilitas dengan adanya syarat mampu memunculkan nilai koefisien *Cronbach's alpha* < 0,60 (Ghozali, 2011). Perolehan dari hasil pengujian reliabilitas yang yang berhasil diperoleh untuk semua aspek variabel melebihi angka 0,60, sehingga kuesioner berada dalam keadaan yang sudah reliabel.

Seusai melakukan proses pengujian instrumen penelitian yang sudah mampu dipenuhi untuk dipenuhi dan dilaksanakan dengan baik maka selanjutnya dilakukan proses pengujian asumsi klasik. Pengujian dalam aspek asumsi klasik yang pertama diproses ialah melakukan

proses pengujian normalitas. Melakukan proses pengujian normalitas dengan cara *Kolmogorov-Smirnov*, dengan perolehan dari nilai signifikansi 0,05. Data yang muncul dalam penelitian ini mampu berada dalam kondisi yang berdistribusi normal pada kondisi perolehan dari nilai Sig > 0,05. Sehingga berikut perolehan dari hasil proses pengujian normalitas yang berhasil dilakukan pada penelitian ini dan dapat dipahami pada tabel 1, ialah :

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,38232025
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,053
	Negative	-,085
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,010 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,210 ^d
	99% Lower Bound	,199
	Confidence Upper Bound	,220
	Interval	

Sumber: Data Diolah Penulis, 2022

Dari perolehan hasil proses pengujian secara normalitas dengan memakai *Kolmogorov-Smirnov* mampu untuk dipahami bahwa perolehan dari nilai signifikansi yang berhasil diperoleh dengan memperlihatkan angka 0,010 yang bermakna nilainya yang muncul lebih kecil dari angka yang ada pada taraf signifikansi dengan nilai 5% atau dengan nilai 0,05. Sehingga berladaskan pada pengujian secara normalitas yang berhasil dilakukan memunculkan data yang mendukung penelitian ini tidak memperlihatkan terjadinya distribusi secara normal. Dengan melihat kondisi yang ada maka sangat diperlukan pendekatan lain, salah satunya yaitu menggunakan Monte Carlo. Di mana Monte Carlo merupakan pendekatan pada data yang telah diuji dengan nilai yang terlalu ekstrem sehingga dapat mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dengan memakai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* yang mampu memunculkan perolehan nilai 0,210 > 0,05, sehingga adanya suatu makna akhir ialah bahwa residual yang terjadi dalam penelitian ini telah mampu memberikan hasil yang telah terjadi kondisi distribusi secara normal.

Proses pengujian secara asumsi klasik yang kedua diproses ialah melakukan proses pengujian multikolinearitas dengan adanya metode memakai bagian aspek nilai *tolerance* atau adanya metode memakai bagian aspek nilai VIF. Pada kondisi bagian aspek nilai *tolerance* > 0,10 dan aspek nilai VIF memunculkan hasil ialah nilai < 10 Maka dipastikan tidak adanya masalah yang muncul pada aspek multikolinearitas dalam model regresi. Perolehan hasil proses multikolinearitas dapat dipahami dalam tabel 2

Berdasarkan pengujian multikolinearitas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh untuk seluruh aspek variabel yang ada ialah > 0,10 dan pada bagian aspek nilai VIF < 10, Maka dipastikan tidak adanya masalah yang muncul pada aspek heteroskedastisitas dalam model regresi. Proses pengujian selanjutnya ialah melakukan proses pengujian heteroskedastisitas. Pada kondisi bagian aspek nilai sig-t hitung > dari 0,05 maka tidak muncul masalah yang terjadi pada heterokedastisitas. Perolehan hasil proses heteroskedastisitas dapat dipahami dalam tabel 3.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Tingkat Keseriusan Pelanggaran	0,570	1,755	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Personal Cost</i>	0,569	1,758	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen Profesional	0,492	2,033	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Self Efficacy</i>	0,520	1,921	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Diolah Penulis, 2022

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig t	Keterangan
Tingkat Keseriusan Pelanggaran	0,886	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Personal Cost</i>	0,588	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Profesional	0,534	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Self Efficacy</i>	0,055	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah Penulis, 2022

Berladaskan pada proses pengujian yang dilakukan secara heteroskedastisitas, maka diperoleh sebuah hasil pada aspek nilai signifikansi yang berada diantara aspek variabel yang memiliki kategori secara bebas dengan munculnya *absolute residual* (ABS) untuk seluruh aspek variabel yang nilainya lebih besar dari nilai angka 0,05. Maka dipastikan tidak adanya masalah yang muncul pada aspek heteroskedastisitas pada tiap-tiap aspek variabel yang memiliki kategori independen.

Proses pengujian selanjutnya ialah proses pengujian secara hipotesis, Dimana proses pengujian yang pertama diterapkan ialah melakukan penganalisisan regresi berganda. Perolehan dari nilai proses pengujian secara analisis regresi berganda dapat diperhatikan dan dipahami dalam tabel.4, ialah :

Tabel 4.
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,482	1,425		1,040	,300
Tingkat Keseriusan Pelanggaran	,079	,057	,092	1,395	,165
<i>Personal Cost</i>	,051	,025	,139	2,095	,038
Komitmen Profesional	,180	,043	,300	4,206	,000
<i>Self Efficacy</i>	,394	,067	,409	5,894	,000

a. Dependent Variable: Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Sumber: Data Diolah Penulis, 2022

Proses pengujian selanjutnya ialah proses pengujian secara koefisien determinasi. Berladaskan pada hasil dari proses pengujian secara koefisien determinasi maka tampak dari aspek nilai *R square* (R^2) mampu untuk dihasilkan ialah dengan angka yang mencapai 0,627. Perolehan dari hasil perhitungan ini memiliki sebuah makna bahwa munculnya kemampuan dari aspek variabel yang memiliki kategori independen dalam memberikan keterangan dan penjelasan pada aspek variabel yang memiliki kategori dependen dengan

mampu memperoleh angka secara persentase 62,7%, sedangkan perolehan sisanya memperoleh angka secara persentase 37,3% yang mampu untuk dijelaskan oleh aspek variabel lain yang tanpa ada dalam penelitian ini atau diteliti. Berikut perolehan dari hasil melakukan proses pengujian koefisien determinasi dapat diperhatikan dan dipahami dalam tabel.5, ialah :

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 ^a	,637	,627	1,401

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Personal Cost, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Komitmen Profesional

Sumber: Data Diolah Penulis, 2022

Proses pengujian selanjutnya ialah mengaplikasikan proses pengujian t guna melakukan pengujian hipotesis. Perolehan pengujian t pada aspek variabel tingkat keseriusan pelanggaran atau sebut sebagai X1 mampu memberikan hasil nilai pada aspek signifikansi ialah $0,165 > 0,05$ dan t hitung mampu memberikan hasil nilainya ialah $1,395 < t$ tabel $1,976$, maka memberikan asumsi terakhir ialah **H₀ diterima** dan **Ha ditolak**, maknanya yang diberikan ialah secara parsial aspek variabel tingkat keseriusan pelanggaran tanpa memberikan kontribusi pengaruh terhadap aspek variabel intensi melakukan *whistleblowing*. Proses pengujian t selanjutnya ialah pada aspek variabel *personal cost* atau sebut sebagai X2 mampu memberikan hasil nilai pada aspek signifikansi ialah $0,038 < 0,05$ dan t hitung mampu memberikan hasil nilainya ialah $2,095 > t$ tabel $1,976$, maka memberikan asumsi terakhir ialah **H₀ ditolak** dan **Ha diterima**, maknanya yang diberikan ialah secara parsial aspek variabel *personal cost* memberikan kontribusi pengaruh terhadap aspek variabel intensi melakukan *whistleblowing*. Proses pengujian t selanjutnya ialah pada aspek variabel komitmen profesional atau sebut sebagai X3 mampu memberikan hasil nilai pada aspek signifikansi ialah $0,000 < 0,05$ dan dan t hitung mampu memberikan hasil nilainya ialah $4,206 > t$ tabel $1,976$, maka memberikan asumsi terakhir ialah **H₀ ditolak** dan **Ha diterima**, artinya secara parsial komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hasil uji t pada variabel *self efficacy* atau X3 diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $5,894 > t$ tabel $1,976$, maka keputusannya ialah **H₀ ditolak** dan **Ha diterima**, maknanya yang diberikan ialah secara parsial aspek variabel *self efficacy* memberikan kontribusi pengaruh terhadap aspek variabel intensi melakukan *whistleblowing*.

Perolehan dari hasil pengujian pada hipotesis tanpa mampu memberikan dukungan pada bagian yang terjadi pada hipotesis pertama ialah dimana aspek variabel tingkat keseriusan pelanggaran tanpa mampu memberikan kontribusi pengaruh secara signifikan terhadap aspek variabel intensi melakukan *whistleblowing* yang terjadi pada LPD tepatnya berada di Kecamatan Penebel. Kondisi tersebut muncul dari pembuktian perolehan dari nilai signifikansinya $>$ dari $0,05$ yang mampu mencapai angka $0,165$. Sementara pada bagian nilai t hitung ialah $< t$ tabel ialah $1,395 < 1,976$. Sehingga kondisi ini memberikan suatu pembuktian bahwa aspek tingkat keseriusan pelanggaran tanpa mampu memunculkan kontribusi pengaruh yang bersifat secara signifikan terhadap aspek variabel intensi melakukan *whistleblowing* yang terjadi pada LPD tepatnya di daerah kawasan Kecamatan Penebel. Perolehan dari hasil penelitian ini berada dalam kondisi yang selaras dengan hasil penelitian yang berhasil digelar oleh Rochmawati (2020) yang memberikan suatu pembuktian bahwa intensi dalam melakukan tindakan *whistleblowing* tanpa memunculkan kontribusi pengaruh yang muncul dari tingkat keseriusan terjadinya kasus pelanggaran. Hal tersebut terjadi karena banyaknya ajakan negatif apabila pelanggaran yang ada sangat serius, sehingga karyawan akan tergiur dan terlibat pada pelanggaran yang mengakibatkan kerugian organisasi serta rendahnya intensi melakukan *whistleblowing*.

Tingkat keseriusan pelanggaran yang terjadi tidak mempengaruhi karyawan untuk melaporkan kecurangan karena terdapat faktor lain seperti persepsi individu yang menyebabkan hal tersebut terjadi. *Theory of planned behavior* menjelaskan bahwa sebagian besar orang-orang meyakini mengenai konsekuensi dari suatu kejadian akan mempengaruhi seseorang melakukan tindakan. Jadi ketika persepsi responden atas keseriusan pelanggaran berbeda maka mengakibatkan tingkat keseriusan pelanggaran bukan hal utama yang menjadi pendorong karyawan untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian lainnya yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Arlita (2020) yang menunjukkan tingkat keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian memberikan dukungan pada hipotesis kedua ialah aspek variabel *personal cost* memunculkan kontribusi pengaruh yang bersifat secara positif terhadap aspek variabel intensi melakukan tindakan *whistleblowing* pada LPD Kecamatan Penebel. Kondisi ini terjadi dengan memperhatikan perolehan dari segi aspek nilai signifikansi $< 0,05$ ialah $0,038$. Kemudian peroleh dari nilai t hitung $> t$ tabel ialah $2,095 > 1,976$. Sehingga dapat diberikan kesimpulan ialah aspek variabel *personal cost* memunculkan kontribusi pengaruh yang bersifat positif terhadap aspek variabel intensi melakukan tindakan *whistleblowing*. *Personal cost* juga menjadi satu hal penting yang dipertimbangkan oleh karyawan LPD Kecamatan Penebel dalam mengambil keputusan untuk melakukan tindakan terjadinya *whistleblowing*. Tingkat dari aspek variabel *personal cost* yang terlihat tinggi mempengaruhi pandangan karyawan LPD Kecamatan Penebel untuk melakukan *whistleblowing*. Karyawan memiliki persepsi bahwa *whistleblowing* dapat memberikan akibat yang tidak baik, contohnya dimusuhi rekan kerja dan dikeluarkan dari organisasi. Semakin tinggi persepsi seorang karyawan terhadap *personal cost*, maka intensi melakukan *whistleblowing* menjadi rendah.

Kondisi ini selaras dengan sebuah teori ialah *Theory of planned behavior* yaitu menunjukkan persepsi tekanan sosial dalam melakukan tindakan tertentu. Karyawan LPD di Kecamatan Penebel memiliki tekanan atau kekhawatiran mengenai resiko pembalasan yang diterima jika melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut menyebabkan tingginya keinginan melakukan *whistleblowing* jika tingkat *personal cost* yang dimiliki rendah. Tekanan yang dihadapi oleh *whistleblower* dapat memperlemah atau justru memperkuat karyawan dalam melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut tergantung dari sikap pribadi yang dimiliki setiap karyawan. Selain itu kondisi ini memperoleh dukungan dari penelitian yang berhasil digelar oleh Syafrudin (2020), Kristiyani & Kusumawati (2021), serta Fitriani (2021).

Hasil penelitian memberikan dukungan pada hipotesis ketiga ialah aspek variabel variabel komitmen profesional memunculkan kontribusi pengaruh yang bersifat secara positif terhadap aspek variabel intensi melakukan tindakan *whistleblowing* yang terjadi pada LPD tepatnya di kawasan Kecamatan Penebel. Kondisi ini terjadi dengan memperhatikan perolehan dari segi aspek nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar $0,000$. Nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $4,206 > 1,976$. Sehingga komitmen profesional memunculkan kontribusi pengaruh yang bersifat secara positif terhadap aspek variabel intensi melakukan tindakan *whistleblowing*. Komitmen profesional dinilai menjadi salah satu hal yang sangat esensial yang wajib untuk memperoleh pertimbangan oleh para karyawan yang berada di LPD kawasan Kecamatan Penebel dalam menentukan sebuah pengambilan keputusan untuk melakukan tindakan yang menimbulkan *whistleblowing*. Kondisi ini memperoleh keselarasan dengan penelitian yang digelar oleh Syafrudin (2020) yang memberikan pembuktian bahwa pada kondisi aspek dari komitmen profesionalnya tinggi maka karyawan akan memiliki persepsi yang tinggi pula mengenai pentingnya *whistleblowing*, sehingga intensi melakukan *whistleblowing* karyawan akan semakin tinggi.

Kondisi ini selaras dengan sebuah teori ialah *Prosocial Organizational Behavior Theory* yang menunjukkan adanya tanggung jawab karyawan terhadap lingkungan sosial. Seorang karyawan yang memiliki komitmen profesional yang tinggi, maka akan besar kemungkinannya melakukan pelaporan kecurangan yang terjadi demi tanggungjawabnya menyelamatkan organisasi. Komitmen profesional setiap orang dapat mejadi cerminan hubungan karyawan dengan lingkungan organisasi dan profesinya. Selain itu penelitian ini

juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arlita (2020) dan Putra & Wirasedana (2017).

Hasil penelitian memberikan dukungan pada hipotesis keempat ialah aspek variabel variabel *self efficacy* memunculkan kontribusi pengaruh yang bersifat secara positif terhadap aspek variabel intensi melakukan tindakan *whistleblowing* yang terjadi pada LPD yang berada dalam kawasan Kecamatan Penebel. Kondisi ini terjadi dengan memperhatikan perolehan dari segi aspek nilai signifikansi $< 0,05$ ialah sebesar 0,000. Kemudian dengan memperhatikan perolehan dari segi nilai t hitung $> t$ tabel ialah $5,894 > 1,976$. Sehingga *self efficacy* memunculkan kontribusi pengaruh yang bersifat secara positif terhadap aspek variabel intensi melakukan tindakan *whistleblowing*. *Self efficacy* menjadi salah satu hal yang esensial yang wajib memperoleh pertimbangan oleh karyawan yang berada di LPD Kecamatan Penebel dalam mengambil keputusan untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini mendukung *Theory of planned behavior* yang mempresentasikan norma subyektifitas. Dalam hal ini karyawan yang percaya diri dalam mengambil tindakan akan berpengaruh pada penilaian orang lain serta didasari dari kendali dalam dirinya sendiri. Banyak risiko yang harus dihadapi seorang *whistleblower* misalnya mendapat ancaman fisik atau psikis dari pihak tertentu baik langsung maupun tidak langsung. Pengambilan keputusan menjadi seorang *whistleblower* akan dilakukan oleh karyawan yang percaya jika dirinya memiliki *self efficacy* yang tinggi. Penelitian ini juga didukung oleh Putra & Wirasedana (2017) dan Hidayati (2016).

Simpulan dan Saran

Berladaskan pada uraian dari hasil analisis data maka disimpulkan bahwa aspek variabel tingkat keseriusan pelanggaran tanpa memunculkan kontribusi pengaruh terhadap aspek variabel intensi melakukan tindakan *whistleblowing* yang terjadi pada LPD yang berada di kawasan Kecamatan Penebel. Dimana Intensi melakukan tindakan *whistleblowing* tanpa memunculkan kontribusi pengaruh yang tinggi rendahnya tingkat keseriusan pelanggaran. Perolehan hasil penelitian ini memberikan pembuktian ialah bahwa aspek variabel *personal cost* memunculkan kontribusi pengaruh secara positif terhadap aspek variabel intensi melakukan tindakan *whistleblowing* yang terjadi pada LPD yang berada di kawasan Kecamatan Penebel. Kemudian berdasarkan pengujian yang dilakukan maka memberikan pembuktian ialah aspek variabel komitmen profesional memunculkan kontribusi pengaruh secara positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* pada LPD di Kecamatan Penebel. Serta variabel *self efficacy* memunculkan kontribusi pengaruh secara positif terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing* yang terjadi pada LPD yang berada di kawasan Kecamatan Penebel.

Terdapat hal yang dianggap sebagai suatu saran yang dapat ditulis oleh peneliti dalam penelitiannya ialah pertama, bagi pihak karyawan yang ada di LPD kawasan Kecamatan Penebel diharapkan untuk lebih melakukan peningkatan dalam aspek memunculkan keberanian dan melakukan peningkatan dalam aspek keikutsertaan dalam melakukan proses penanganan persolaan atau masalah tindakan kecurangan, salah satu caranya yaitu dengan melakukan *whistleblowing*. Peningkatan intensi melakukan *whistleblowing* dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan seminar bagi karyawan LPD mengenai pentingnya *whistleblowing* untuk mengurangi kecurangan dan cara untuk menghilangkan persepsi pembalasan sehingga LPD dapat tumbuh dan berkembang menjadi lebih baik dalam mencapai tujuannya. Selain itu organisasi harus memberikan karyawan kewenangan untuk mengontrol keputusan mengenai bagaimana mengerjakan pekerjaan mereka agar karyawan memiliki komitmen profesional. Serta dari pihak organisasi wajib adanya pemberian suatu bentuk dukungan atau bentuk *feedback* yang positif, jujur, dan terbuka kepada karyawannya sehingga karyawan lebih percaya diri dan termotivasi untuk mengambil tindakan yang lebih baik, serta memiliki *self efficacy* yang tinggi.

Kedua, bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian sejenis dengan penelitian ini namun melakukan penambahan dalam aspek variabel lain yang mampu memunculkan kontribusi pengaruh pada intensi dalam melakukan tindakan *whistleblowing* seperti aspek variabel lingkungan etika atau aspek variabel intensitas moral, sehingga akan mampu

memberikan sebuah gambaran secara luas terkait aspek lain yang mampu memberikan pengaruh pada intensi melakukan tindakan *whistleblowing*. Aspek variabel lingkungan etika yang baik dan munculnya intensitas moral yang tinggi mampu memunculkan dampak yang baik terhadap aspek intensi melakukan tindakan *whistleblowing*, jadi aspek variabel tersebut wajib untuk diteliti secara berkelanjutan dengan memakai sampel penelitian pada LPD di Kecamatan lain atau pada organisasi lain yang memiliki potensi terjadinya tindakan curang.

Daftar Rujukan

- Arlita, Y. N. (2020). Pengaruh Komitmen Profesional dan Tingkat Keseriusan Pelanggaran Terhadap Intensi Melakukan Tindakan *Whistleblowing*. *Skripsi*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Bagustianto, R. & Nurkholis. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi pada PNS BPK RI). *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 19 (2): 1-18.
- Dewi, N. A. Wulan Trisna, dkk. (2020). *The Effect of Identity Protection and Financial Reward on Whistleblowing Intention in Public Sector Organization: Experimenral*. *Advances in Economics, Business and Management Research*, vol 158: 37-49.
- Fitriani, A. (2021). Pengaruh Status Manajerial, Komitmen Organisasi, *Locus of Control*, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, dan *Personal Cost* Terhadap Intensi Dalam Melakukan *Whistleblowing Internal* (Studi Empiris pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun inti/KKPA Sei Garo). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Riau.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi ke 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hartono, B. J. (2021). Pengaruh Tingkat Kecurangan, *Personal Cost*, Komitmen Organisasi, dan Religiusitas Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*. *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Hidayati, T. H. (2016). Pengaruh Komitmen Profesi dan *Self Efficacy* Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal Nominal*, 5(1): 97-108.
- Komite Nasional Kebijakan *Governance*. (2007). Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SPP (*Whistleblowing System-WBS*). Dalam <http://whistleblowingindonesia.com/portal/wp-content/uploads/2014/10/Pedoman-Pelaporan-PelanggaranWhistleblowing-System-WBS.pdf>. Diakses pada 31 Januari 2022.
- Kristiyani, D. P. A. W. & N. P. A. Kusumawati. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, *Personal Cost*, dan Tingkat Keseriusan Pelanggaran Terhadap Kecenderungan Dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing* Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Mengwi. *Hita Akuntansi dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*. 219-232.
- Laksono, J., & Sukirman. (2019). *Factors That Influence Intention to Do Whistleblowing*. *Accounting Analysis Journal*, 8: 172–178.
- Putra, I M. D. D. & I Wayan P. Wirasedana. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional, *Self Efficacy*, dan Intensitas Moral Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21 (2): 1488-1518.

Rochmawati, N. F. (2020). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, *Perceived Behavioral Control*, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Pelanggaran Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Syafrudin, dkk. (2020). Pengaruh Sifat *Machiavellian*, *Personal Cost*, dan Komitmen Profesional Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing* pada Pengelola Keuangan dan Anggaran Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Wilayah Sumatera. *Jurnal Fairness*, 10 (3): 195-208.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban

Yuwandini, A. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Aparat Pengawas Internal Pemerintah Dalam Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang