

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT
PEGAWAI PEMERINTAH DAERAH DALAM MELAKUKAN
TINDAKAN *WHISTLEBLOWING* STUDI PADA PEMERINTAH DAERAH TIMOR
TENGAH UTARA**

Maria Ursula Tani'i

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusa Cendana
merrytani25@gmail.com

Minarni Anaci Dethan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusa Cendana
Minarni.dethan@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Komitmen Organisasi, *Personal Cost*, *Reward*, dan Sikap Berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap niat pegawai pemerintah daerah dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Jenis penelitian ini adalah Penelitian Deskriptif Kuantitatif. Data yang diperoleh dengan membagikan kuesioner pada 446 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil analisis menunjukkan (1) Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap niat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing* (2) *Personal cost* berpengaruh terhadap niat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing* (3) *Reward* tidak berpengaruh terhadap niat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing* (4) Sikap berpengaruh terhadap niat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing* (5) Komitmen Organisasi dan *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing* dan *Personal Cost* dan Sikap berpengaruh signifikan terhadap niat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing*.

Kata Kunci: *Whistleblowing*, Komitmen Organisasi, *Personal Cost*, *Reward*, Sikap

ABSTRACT

This study aims to determine the Organizational Commitment, Personal Cost, Reward, and Attitude of Influence partially and simultaneously on the intentions of local government employees in carrying out whistleblowing actions. This type of research is quantitative descriptive research. Data obtained by distributing questionnaires to 446 respondents. The data analysis technique used is multiple linear analysis. The results of the analysis show (1) Organizational Commitment has no effect on employee intentions to take whistleblowing actions (2) Personal cost affects employee intentions to take whistleblowing actions (3) Rewards do not affect employee intentions to take whistleblowing actions (4) Attitude affects employee intentions to take action whistleblowing (5) Organizational Commitment and Rewards have no significant effect on employees' intentions to take whistleblowing actions and Personal Costs and Attitudes have a significant effect on employees' intentions to take whistleblowing actions.

Keywords: *Whistleblowing*, Organizational Commitment, *Personal Cost*, *Reward*, Attitud

PENDAHULUAN

Perubahan yang terjadi pada masa sekarang merupakan dampak dari kemajuan teknologi yang mempermudah manusia melakukan segala sesuatu. Era tersebut di pandang makin berkembang dalam berbagai sektor, salah satunya pada bidang ekonomi. Bidang ekonomi yang terjadi baik di sektor privat maupun publik dapat dicegah dengan mengungkapkan kecurangan yang terjadi menurut Alberth (2014) ada dua faktor yang bisa mencegah kecurangan. Faktor yang pertama yakni budaya kejujuran harus diciptakan, dan keterbukaan informasi dan dukungan kepada pegawai. Faktor yang kedua yakni meminimalisir celah untuk melakukan kecurangan dana memberikan hukuman bagi setiap pelaku kecurangan dengan. Sedangkan menurut Zimbelman *et al.*, (2017) salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mencegah kecurangan itu adalah dengan menetapkan sistem pengendalian yang baik, menghambat terjadinya kolusi, pengawasan terhadap pegawai dan memberikan saluran telekomunikasi terkait pelaporan kecurangan yang baik, menciptakan gambaran hukum terkait tindakan kecurangan, dan melakukan pemeriksaan secara proaktif.

Maraknya tindakan kecurangan juga sering terjadi, khususnya pada sektor pemerintahan. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (2019) mengemukakan bahwa sektor pemerintahan berada pada urutan kedua dengan jenis industri yang dirugikan oleh kecurangan sebesar 31,9%. Presentase yang besar ini terjadi karena masih banyak tindakan yang belum terdeteksi dan diketahui secara saksama.

Kecurangan laporan keuangan juga dapat terjadi karena dipengaruhi oleh kurangnya penerapan *whistleblowing* yang baik. *Whistleblowing* (meniup peluit) adalah suatu tindakan pengungkapan kepada pihak internal (manajemen yang lebih tinggi) atau kepada pihak eksternal yang berwenang dan/atau kepada publik tentang adanya suatu yang dipercaya sebagai perilaku yang tidak etis, tidak bermoral, serta melanggar hukum yang dapat menimbulkan kerugian terhadap pemangku kepentingan maupun organisasi. Pihak yang melakukan pelaporan atas perbuatan tidak etis tersebut dinamakan dengan *whistleblower*

(Dianingsih and Pratolo, 2018). Di Indonesia, Pedoman umum *whistleblowing system* telah resmi diterbitkan pada tahun 2008 oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). Dorongan diterbitkannya pedoman ini yaitu dengan adanya penelitian dari *Institute of Business Ethics* pada tahun 2007 yang menyebutkan bahwa setidaknya satu dari empat orang dalam organisasi mengetahui adanya tindak kecurangan, tetapi sebanyak 52% dari orang tersebut lebih memilih untuk diam dan tidak melakukan apapun.

Penerapan sistem *whistleblowing* di Indonesia terbilang cukup baik, skor Indeks Persepsi Korupsi (*Corruption Perception Index-CPI*) Indonesia terus membaik dari tahun ke tahun. Tahun 2020, skor CPI Indonesia naik dua poin dari tahun sebelumnya menjadi 40 dan berada di posisi 85 dari 180 negara. Hasil penilaian ini menunjukkan bahwa persepsi korupsi Indonesia mulai cukup membaik bila dibandingkan dengan tahun 2019, Indonesia mendapatkan kenaikan dua poin.

Penerapan *whistleblowing* berhasil mengungkap beberapa kasus korupsi di Indonesia, salah satunya adalah kasus “papa minta saham” yang terjadi pada tahun 2015. Kasus ini berawal dari seorang Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) bernama Sudirman Said yang melaporkan Ketua Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Setya Novanto ke Majelis Kehormatan DPR atas dugaan terkait permintaan saham PT Freeport Indonesia dengan mencatut nama Presiden Joko Widodo. Setya Novanto juga memeras 20% saham perseroan dan meminta jatah sebesar 49% saham dari proyek Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) Urumuka, Papua pada PT Freeport Indonesia. Berdasarkan kasus tersebut, Setya Novanto telah melanggar kode etik dan diberhentikan dari jabatannya sebagai Ketua DPR periode 2014-2019.

Komitmen organisasi, diartikan seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota. Kebanyakan riset telah berfokus pada keterlibatan emosi pada organisasi dan kepercayaan terhadap nilai – nilainya sebagai ‘standar emas’ bagi komitmen pekerja. Colquitt, dkk (dalam Wibowo 2016:430) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keinginan

pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

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). Risiko pembalasan ini dapat berupa penolakan dari rekan kerja, mutasi ke bagian lain, penolakan kenaikan gaji, penilaian kinerja yang tidak adil (dinilai memiliki kinerja yang rendah), bahkan bentuk yang ekstrim adalah pemberhentian kerja (Curtis, 2006). Tindakan pembalasan dendam dan sejenisnya, atau sanksi yang dijatuhkan atasan atau rekan kerja terhadap whistleblower dianggap menjadi faktor bagi pegawai untuk melakukan tindakan whistleblowing.

Dicky Saputra (2017), Reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Sikap sebagai pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respons terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan. Dapat dikatakan bahwa kesiapan yang dimaksudkan merupakan kecenderungan potensial untuk bereaksi dengancara tertentu apabila individu dihadapkan pada suatu stimulus yang menghendaki adanya respons.

Suatu organisasi penting untuk dilakukan pemahaman terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi intensi pegawai dalam melakukan tindakan whistleblowing sehingga dapat dirancang suatu sistem whistleblowing yang lebih efektif. Partisipasi dari whistleblower juga sangatlah penting terhadap efektifitas sistem whistleblowing tersebut. Karena sistem tidak akan berjalan dan bermanfaat untuk kelangsungan kebaikan organisasi jika tidak ada pegawai yang memanfaatkan sistem tersebut untuk melaporkan adanya tindak kecurangan (Dianingsih and Pratolo, 2018).

Ada beberapa faktor yang membuat seseorang itu tidak berminat untuk melakukan whistleblowing. Menurut penelitian Liyanarachchi dan Newdick (2009) bahwa personal cost dapat mempengaruhi orang untuk melaporkan suatu kecurangan atau pelanggaran. Sedangkan menurut Bagustianto dan Nurkholis (2015) menyatakan bahwa bahwa personal cost tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai negeri sipil dalam melaporkan tindak kecurangan atau pelanggaran. Komitmen organisasi itu juga dapat mempengaruhi individu untuk melaporkan suatu pelanggaran yang ada di dalam suatu organisasi. Menurut penelitian Bagustianto dan Nurkholis komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan tindakan whistleblowing. Menurut penelitian Givani (2016) pemberian reward akan meningkatkan niat untuk melaporkan kecurangan (whistleblowing) namun juga meningkatkan risiko adanya laporan palsu. Penelitian yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2009) dan Winardi (2013) menggunakan kerangka theory of planned behavior dari Ajzen (1991) untuk menjelaskan faktor-faktor individual yang membentuk minat whistleblowing. Salah satu faktor individual tersebut adalah sikap terhadap whistleblowing (attitude towards whistleblowing) yang menurut dua penelitian tersebut memiliki pengaruh positif terhadap minat whistle-blowing.

Kabupaten Timor Tengah Utara merupakan salah satu kabupaten dengan jumlah tindakan kecurangan yang terbilang cukup banyak, salah satunya Seperti kasus yang diangkat dari Kompas.com pada tahun 2015 yang dimana merupakan kasus yang dilaporkan oleh salah satu ormas di kabupaten TTU karena dianggap sebagai tindakan kecurangan yang dilakukan oleh pejabat di Dinas PKO. Tindakan kecurangan yang dilaporkan oleh organisasi masyarakat ini adalah penyalahgunaan dana alokasi khusus di bidang pendidikan sebesar 47,5 Miliar yang berdampak jaksna menahan 9 orang sebagai tersangka dari kasus ini. Dari uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul untuk penelitian ini dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Pegawai Pemerintah Daerah untuk Melakukan Tindakan**

Whistleblowing (Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah Timor Tengah Utara)".

KAJIAN TEORITIS

1. Theory of Planned Behavior

Teori ini merupakan teori psikologi yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku. Teori ini membuktikan bahwa niat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual. Oleh karena itu, berdasarkan *Theory of Planned Behavior* tersebut niat dijadikan sebagai faktor utama dalam memprediksi tindakan *whistleblowing* seseorang.

Menurut Ajzen (1991) Teori Perilaku Terencana (*theory of planned behaviour*) mendefinisikan sikap sebagai jumlah dari perasaan (afeksi) yang dirasakan seseorang untuk mendukung atau menolak suatu objek yang dihadapi dan perasaan yang dirasakan tersebut diukur dengan skala *evaluative* seperti baik atau buruk, setuju atau tidak setuju dan penting atau tidak penting. Terdapat tiga tipe keyakinan dasar yang digunakan oleh Ajzen (1991) untuk mengukur *intention whistleblowing* seseorang.

2. Whistleblowing

Peters dan Branch (1972) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai suatu pengungkapan oleh karyawan mengenai suatu informasi yang diyakini mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan profesional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau membahayakan publik dan keselamatan tempat kerja. Menurut Zimbleman (2017:453), program *whistleblowing* yang baik merupakan salah satu alat pencegahan kecurangan yang paling efektif.

Pelaporan pelanggaran (*Whistleblowing*) adalah pengungkapan tindakan atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pinn organisasi atau lembaga lainnya dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*) (Tuanakotta and Theodorus, 2018)

3. Pegawai Negeri Sipil

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 Tentang Aparatur Sipil Negara pasal 1, menjelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) berkedudukan sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Kesetiaan dan ketaatan yang penuh tersebut mengandung pengertian bahwa PNS berada sepenuhnya di bawah pemerintah. Pegawai Negeri merupakan aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan di Indonesia (Wakerkwa, Falah dan Safkaur, 2018)

Komitmen Organisasi

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (Wibowo, 2017) komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada Sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Robbins (2008), mendefinisikan komitmen pada organisasi yaitu sampai ditingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Berdasarkan definisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Komitmen organisasi adalah persepsi yang mencerminkan sejauhmana seorang individu mengenal dan terikat dengan organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Sebaliknya,

seorang individu yang memiliki komitmen yang rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar untuk mengekspresikan ketidakpuasan yang lebih besar menyangkut kondisi kerja, dan tidak ingin melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi.

4. Personal Cost (Biaya Personal)

Bagustianto dan Nurkholis (2015) menjelaskan *Personal cost of reporting* merupakan pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan atau balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai pemda untuk melakukan *wrongdoing*. *Personal cost of reporting* 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).

Menurut (Sabang, 2013), *Personal Cost* tidak hanya mendapatkan risiko balas dendam dari pelaku kecurangan, melainkan juga tindakan pelapor untuk melaporkan kecurangan akan dianggap sebagai tindakan tidak etis dari anggota organisasi yang dimaksud dapat saja berasal dari manajemen, atasan, atau rekan kerja.

5. Reward

Menurut Fahmi (2016:64) *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Simamora (2004) *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif, dengan kata lain *reward* yang diberikan kepada karyawan adalah sebagai wujud dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan serta meningkatkan produktivitas perusahaan. Pemberian *reward* juga digunakan oleh organisasi atau perusahaan sebagai salah satu cara memberikan stimulus loyalitas seseorang terhadap perusahaan itu sendiri, sehingga secara tidak langsung pemberian *reward* kepada seseorang dapat membantu dalam mengungkapkan kecurangan

yang terjadi dalam suatu perusahaan ataupun organisasi.

6. Sikap

Menurut Damiati (2017), sikap merupakan suatu ekspresi perasaan seseorang yang merefleksikan kesukaannya atau ketidaksukaannya terhadap suatu objek. Sikap adalah perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman, yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, objekobjek atau keadaan. Park dan Blenkinsopp (2009) mendefinisikan sikap sebagai penilaian seorang individu atas seberapa setuju atau tidak setujunya individu tersebut terhadap suatu perilaku/tindakan tertentu. Menurut *theory of planned behavior* (TPB), sikap adalah salah satu variabel yang mempengaruhi minat perilaku seseorang.

Menurut Rizky (2014) sikap terdiri dari beberapa indikator yakni:

1. Melindungi organisasi dari dampak yang buruk akibat perilaku fraud atau korupsi.
2. Melawan korupsi.
3. Menjalankan kewajiban sebagai PNS.
4. Menegakkan kewajiban etis dan keyakinan moral

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif yang merupakan pendekatan yang berlandaskan pada filsafat *positifisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diambil dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:23) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung pada objek penelitian. dalam penelitian ini diperoleh melalui metode survei menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada pada objek penelitian yaitu jurnal penelitian sebelumnya.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2018:4) mengemukakan penelitian survey adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Pemerintah Daerah Timor Tengah Utara. Penelitian ini dimulai sejak Agustus 2021 sampai dengan selesai.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik (Sugiyono, 2016). Berdasarkan pengertian diatas, maka populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara yang terdapat Pada Kantor Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga (PKO), Kantor Dinas Keuangan dan Badan Kepegawaian Daerah.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan ialah *purposive sampling method* dengan jumlah sampel 132 orang yang memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan. *Purposive sampling* merupakan pengambilan sampel berdasarkan kriteria peneliti mengenai siapa saja yang memenuhi

kriteria untuk dijadikan sampel. Alasan menggunakan metode sampel ini karena banyak batasan jika diambil sampel secara random (acak). Kriteria dalam pemilihan responden adalah:

1. Merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS)
2. Tingkat pendidikan Minimal S1/D4
3. Pengalaman Bekerja Minimal 3 Tahun

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara (Sugiyono, 2016). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner (angket). Kuesioner dalam penelitian ini diukur dengan skala *likert* yang terdiri dari lima poin. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2016).

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan prosentase (Sugiyono, 2016).

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas suatu instrument penelitian akan ditentukan oleh proses penelitian yang akurat. Menurut Ghozali (2016), mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

- a. Hasil r hitung $>$ r tabel = valid
- b. Hasil r hitung $<$ r tabel = tidak valid
- c. Jika r hitung (tiap butir dapat dilihat pada *collom corrected item – total correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengukur kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Ghozali (2016:48) menyatakan bahwa suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya variabel dengan melihat *cronbach's alpha* $>$ 0,60 (Ghozali, 2016:48). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara beberapa atau lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2018). Analisis regresi berganda akan dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel independennya minimal 2 variabel.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen apakah masing-masing variabel berhubungan positif dan negatif dan untuk memprediksi nilai serta variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Model analisis regresi linier

berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y : *Whistleblowing*

α : Konstanta, berpotongan garis pada sumbu X

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: Koefisien Regresi Variabel X

X_1 : *Komitmen Organisasi*

X_2 : *Personal Cost*

X_3 : *Reward*

X_4 : *Sikap*

e : *Standar Error/Residual*

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t , uji F dan uji determinasi (R^2).

1. Uji hipotesis secara parsial atau individu (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:171) pengujian hipotesis secara parsial atau individual merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu B (B_1, B_2, B_3 , atau B_4) yang mempengaruhi Y .

Langkah-langkah dalam uji hipotesis secara parsial atau individu, yaitu:

- a. Merumuskan hipotesis
- b. Menentukan taraf nyata

Tingkat signifikan sebesar 5% taraf nyata dari t tabel ditentukan dari derajat bebas (df) = $n-k-1$ (k adalah variabel independen) t tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ tabel (uji 2 sisi).

- c. Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima. Hal ini dapat dicari berdasarkan probabilitas tingkat signifikan ditolak jika P value $<$ 5% dan tingkat signifikan diterima jika P value $>$ 5%.

d. Kesimpulan

Menarik kesimpulan H_0 ditolak apabila t hitung $>$ t tabel atau H_0 diterima apabila t hitung $<$ t tabel.

2. Uji hipotesis secara simultan atau bersama (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:171) pengujian hipotesis secara simultan atau bersamaan merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan X_1 dan X_2 secara bersama-sama mempengaruhi Y . Langkah-

langkah dalam uji hipotesis secara simultan atau bersama, yaitu:

- a. Merumuskan hipotesis
 - b. Menentukan taraf nyata dari tabel ditentukan dari derajat bebas (db) = $n - k - 1$. Taraf nyata (α) berarti nilai t tabel, taraf nyata dari f tabel ditentukan dengan derajat bebas (db) = $n - k - 1$. H_0 ditolak apabila F hitung > F tabel. H_a diterima apabila F hitung < F tabel
 - c. Menarik kesimpulan H_0 ditolak apabila F hitung > F tabel atau H_0 diterima apabila F hitung < F tabel.
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu, semakin mendekati 0 maka koefisien determinasi semakin kecil pengaruhnya terhadap variabel bebas, sebaliknya semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi semakin besar pengaruhnya terhadap variabel bebas (Ghozali, 2016:95). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan *adjusted R²* berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai *adjusted R²* semakin mendekati 1 maka semakin baik kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variabel independen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas data dapat diketahui bahwa pernyataan yang terdapat didalam kuesioner mengenai niat melakukan tindakan *whistleblowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, *reward* dan sikap memiliki r-hitung lebih besar dari pada r-tabel yang sebesar 0,171. Pernyataan dalam kuesioner mengenai niat melakukan tindakan *whistleblowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, *reward* dan sikap yang terdapat dalam kuesioner dapat dikatakan valid dan dapat dilakukan pengujian pada tahap selanjutnya.

b. Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil pengujian realibilitas untuk instrument yang ada dalam kuesioner mengenai niat melakukan tindakan *whistleblowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, *reward* dan sikap memiliki nilai Cronbach's Alpha (α) yang lebih besar dari 0,7. Dengan demikian item-item pernyataan dalam kuesioner mengenai niat melakukan tindakan *whistleblowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, *reward* dan sikap bisa dikatakan reliabel atau andal. Dengan begitu, data tersebut bisa digunakan untuk pengujian pada tahap selanjutnya.

2. Uji Statistik Deskriptif

Niat melakukan tindakan *Whistleblowing*, menunjukkan bahwa n atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 132, dari 132 data sampel sistem informasi akuntansi penggajian (Y), nilai minimum sebesar 21, nilai maksimum sebesar 52, nilai mean sebesar 37,14, serta nilai standar deviasi sebesar 5,724.

Komitmen Organisasi, menunjukkan bahwa n atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 132, dari 132 data sampel sistem informasi akuntansi penggajian (X1), nilai minimum sebesar 13, nilai maksimum sebesar 28, nilai mean sebesar 22,77, serta nilai standar deviasi sebesar 3,130.

Personal Cost, menunjukkan bahwa n atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 132, dari 132 data sampel sistem informasi akuntansi penggajian (X2), nilai minimum sebesar 14, nilai maksimum sebesar 30, nilai mean sebesar 21,72, serta nilai standar deviasi sebesar 2,463.

Reward, menunjukkan bahwa n atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 132, dari 132 data sampel sistem informasi akuntansi penggajian (X3), nilai minimum sebesar 11, nilai maksimum sebesar 35, nilai mean sebesar 24,27, serta nilai standar deviasi sebesar 4,525.

Sikap, menunjukkan bahwa n atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 132, dari 132 data sampel sistem informasi akuntansi penggajian (X4), nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 20, nilai mean sebesar 17,54, serta nilai standar deviasi sebesar 5,724.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil penelitian nilai dari Asymp. Sig (2-tailed) dari penelitian ini sebesar 0,156. Nilai Asymp. Sig yang sebesar 0,156, mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditentukan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05. Maka kita bisa mengatakan bahwa variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini merupakan data yang mempunyai sebaran terdistribusi normal sehingga penelitian ini bisa dilanjutkan pada tahap yang berikutnya.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk menentukan apakah terjadi multikolinieritas atau tidak di dalam suatu penelitian kita bisa melihat dari nilai *tolerance value* dan *inflation factor* (VIF). Jika di dalam sebuah penelitian memiliki nilai *tolerance* > dari 0,10 dan memiliki nilai VIF < dari 10, maka bisa kita katakan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Hasil uji multikolinieritas ketahui bahwa variabel komitmen organisasi, *personal cost*, dan *reward* dan sikap mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan juga mempunyai nilai VIF kurang dari 10. Dari hasil tersebut dapat kita simpulkan bahwa keempat variabel independen tersebut tidak ada unsur terjadinya multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan uji *coeficients^a*. Uji *coeficients^a* untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Variabel penelitian dikatakan tidak terdapat heterokedastisitas apabila nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolute residual lebih besar dari 5% atau 0,05.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda Penelitian ini menggunakan model regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$

Pada uji model regresi linier berganda diatas, maka kita menentukan persamaan dari

variabel komitmen organisasi, *personal cost*, *reward* dan sikap yang berpengaruh terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Persamaan hasil regresi linier berganda tersebut sebagai berikut:

$$Y = 7,273 + 0,457X_1 + 0,224 X_2 - 0,025X_3 + 0,098X_4 + \epsilon$$

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta

- Hasil dari uji regresi linier berganda dalam penelitian ini didapat nilai konstanta koefisien α sebesar 7,273. Ini dapat diinterpretasikan jika seluruh variabel independen dalam penelitian ini konstan atau bernilai nol (0). Maka besarnya niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* adalah sebesar 7,273.
- Hasil dari uji regresi linier berganda dalam penelitian ini di dapat nilai koefisien dari variabel komitmen organisasi sebesar 0,457. Ini dapat diinterpretasikan jika variabel komitmen organisasi meningkat satu satuan maka niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* akan meningkat sebesar 0,457, dengan asumsi nilai koefisien variabel independen yang lainnya dalam penelitian ini adalah konstan atau bernilai nol (0).
- Hasil dari uji regresi linier berganda dalam penelitian ini di dapat nilai koefisien dari variabel *personal cost* sebesar 0,224. Ini dapat diinterpretasikan jika variabel *personal cost* meningkat satu satuan maka niat untuk melakukan *whistleblowing* akan meningkat sebesar 0,224, dengan asumsi nilai koefisien variabel independen lainnya dalam penelitian ini konstan atau bernilai 0.
- Hasil dari uji regresi linier berganda dalam penelitian ini di dapat nilai koefisien dari variabel *reward* sebesar 0,025. Ini dapat diinterpretasikan jika variabel *reward* meningkat satu satuan maka niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* akan menurun sebesar 0,025 dengan asumsi nilai koefisien variabel independen lainnya dalam penelitian ini konstan atau bernilai nol (0).
- Hasil dari uji regresi linier berganda dalam penelitian ini di dapat nilai koefisien dari variabel sikap sebesar 0,098. Ini dapat

diinterpretasikan jika variabel sikap meningkat satu satuan maka niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* akan meningkat sebesar 0,098 satu satuan dengan asumsi nilai koefisien dari variabel independen lainnya dalam penelitian ini konstan atau bernilai nol (0).

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dari uji regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.11 didapat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,130. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel-variabel independen untuk mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, nilai dari koefisien determinasinya sebesar 0,130. Ini dapat diinterpretasikan bahwa variasi dari variabel-variabel independen yang terdapat dalam penelitian ini hanya bisa menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi niat pegawai PEMDA melakukan tindakan *whistleblowing* sebesar 0,130 atau 13,0%.

3. Uji Statistik F

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini, dapat dilihat bahwa nilai statistik F sebesar 7,509. Dapat dilihat pula nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000^a, nilai ini lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini bisa digunakan untuk memprediksi niat melakukan tindakan *whistleblowing* (Y) dan juga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi, *personal cost*, *reward* dan sikap secara bersama-sama berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

4. Uji - t

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen secara individu bisa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen jika nilai p value (sig) lebih kecil dari tingkat signifikansi dalam penelitian ini. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% atau 0,05.

Hasil uji regresi linier berganda nilai probabilitas uji-t dari variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,433. Nilai probabilitas uji-t yang dimiliki oleh variabel komitmen organisasi ini mempunyai nilai yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang

diterapkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05. Maka bisa kita simpulkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, maka H1 ditolak.

Hasil uji regresi linier berganda nilai probabilitas uji-t dari *personal cost* adalah sebesar 0,000. Nilai probabilitas uji-t yang dimiliki oleh variabel komitmen organisasi mempunyai nilai yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05. Maka bisa kita simpulkan bahwa variabel *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*, maka H2 diterima.

Hasil uji regresi linier berganda nilai probabilitas uji-t dari variabel *reward* adalah sebesar 0,572. Nilai probabilitas uji-t yang dimiliki oleh variabel *reward* mempunyai nilai lebih besar dari tingkat signifikansi yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05. Maka bisa kita simpulkan bahwa variabel *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*, maka H3 ditolak.

Hasil uji regresi linier berganda nilai probabilitas uji-t dari variabel sikap adalah sebesar 0,572. Nilai probabilitas uji-t yang dimiliki oleh variabel sikap mempunyai nilai yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05. Maka bisa kita simpulkan bahwa variabel sikap tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, maka H4 ditolak.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, maka dapat diketahui bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Yaya (2016) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*.

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diperoleh, peneliti menemukan pegawai yang tidak percaya bahwa laporan tentang kecurangan akan ditindak lanjuti oleh organisasinya atau tindak lanjutnya kurang memuaskan. Selain itu alasan yang paling mendasar bahwa pegawai cenderung takut

dikenai sanksi ketika melakukan tindakan *whistleblowing* maka akan dimutasikan hanya karena menyatakan kebenaran. Dan sesuai dengan kenyataan yang terjadi dilapangan bahwa selama ini banyak ASN yang dimutasikan hanya karena berusaha untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dan melihat bahwa pimpinan melakukan kesalahan maka dikenai sanksi dan dimutasikan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, maka dapat diketahui bahwa *personal cost* (H2) berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Peneliti menemukan bahwa, adanya persepsi pegawai di pemerintah daerah TTU sebagai *whistleblower* bahwa dampak kerugian secara fisik, ekonomi dan psikologis berpengaruh dalam pembuatan keputusan etis. Niat pegawai untuk melaporkan adanya pelanggaran adalah lebih rendah karena tingkat *personal cost* yang tinggi menyebabkan *whistleblower* lebih baik diam karena mempertimbangkan retaliasi dari orang-orang di dalam organisasi yang menentang tindakan pelaporan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Schutz et al., 1993) yang menyatakan bahwa *Personal cost of reporting* adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan atau balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*. Anggota organisasi yang dimaksud dapat saja berasal dari manajemen, atasan, atau rekan kerja. Beberapa pembahasan dapat terjadi dalam bentuk tidak berwujud (*intangibile*), misalnya penilaian kinerja yang tidak seimbang, hambatan kenaikan gaji, pemutusan kontrak kerja, atau dipindahkan ke posisi yang tidak diinginkan (Curtis, 2006). Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang minat orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, maka dapat diketahui bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pegawai pemerintah Daerah Kabupten Timor Tengah Utara untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diperoleh, dalam pengisian kuesioner pegawai pemnda TTU cenderung memelih sangat setuju

sehingga dalam uji yang dilakukan *Reward* tidak berpengaruh.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Marantika, Yuniarta dan Anantawikrama (2017) menyatakan bahwa variabel pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian yang sama juga terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Yoehanatan Givani (2016) pemberian *reward* akan meningkatkan niat untuk melaporkan kecurangan (*whistleblowing*) namun juga meningkatkan risiko adanya laporan palsu. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Widya Wahyuningsih (2016) menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing*.

Sikap terhadap *whistleblowing* merupakan keyakinan bahwa tindakan yang dilakukan memiliki dampak positif, Hal ini mungkin disebabkan karena iklim *benevolence* tidak eksis dalam lingkungan kerja pegawai pemerintahan daerah kabupaten TTU sehingga dalam melakukan *whistleblowing* internal tidak menitikberatkan pada kepentingan kelompok tertentu (*team interest*).

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya dalam penelitian Ahmad (2011) yang menyatakan bahwa sikap tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal karena iklim tersebut tidak eksis dalam lingkungan internal organisasi, seperti melindungi organisasi, memberantas korupsi, memunculkan efek jera, menumbuhkan budaya anti korupsi serta ingin mendapatkan reputasi dan penghargaan. Selanjutnya keyakinan akan sikap tersebut dievaluasi oleh sistem penilaian individu dan memunculkan tindakan emosional. Winardi (2013) juga menemukan bahwa sikap memiliki pengaruh positif terhadap *whistleblowing internal*.

PENUTUP

Kesimpulan

Berpedoman pada paparan data dan pembahasan terhadap topik permasalahan yang dibahas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa,

1. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan tindakan

whistleblowing. Hal ini disebabkan adanya tingkat komitmen organisasi para Pegawai Negeri Sipil yang tergolong rendah. Adanya komitmen yang rendah ini menjadikan para pegawai berperilaku tidak peduli dengan hal-hal yang mungkin terjadi didalam organisasinya. Hal ini yang menyebabkan mereka tidak akan melaporkan kecurangan yang mungkin terjadi dalam organisasi.

2. *Personal cost* berpengaruh terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini disebabkan adanya *Personal cost* membuat Pegawai Pemerintah daerah Kabupaten Timor Tengah Utara akan merasa aman, karena pelapor tidak menggunakan identitas asli. Sehingga dengan adanya *Personal cost* akan mendorong atau memotivasi Pegawai Pemerintah daerah Kabupaten Timor Tengah Utara untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
3. *Reward* tidak berpengaruh terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing* disebabkan karena sekarang ini sudah ada lembaga yang bernama Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) yang akan melindungi saksi dan korban dari ancaman pelaku kecurangan tersebut.
4. Sikap berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Pemberian *reward* ini dapat memotivasi atau mendorong niat pegawai Pegawai Pemerintah daerah Kabupaten Timor Tengah Utara untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
5. Komitmen organisasi dan *reward*, *personal cost* dan sikap berpengaruh signifikan terhadap niat pegawai pemerintah daerah Kabupaten Timor Tengah Utara dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini dapat dilihat dari pengaruh yang diberikan dalam pengujian ini senilai 13,0%, artinya kelemahan atau kekurangan yang terjadi pada perusahaan dapat diselesaikan apabila keempat variabel dapat bekerja dan berjalan dengan baik.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka penulis merekomendasikan sebagai berikut, penelitian Deskriptif Kuantitatif tersebut bermanfaat bagi Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Timor

Tengah Utara, Para PNSD Kabupaten Timor Tengah Utara, dan peneliti.

1. Bagi Objek Penelitian

Pemerintah Daerah kabupaten Timor Tengah Utara mampu meningkatkan komitmen organisasi, *personal cost*, *reward*, dan sikap pegawai guna menekan tindakan *whistleblowing* yang dilakukan oleh pegawai sehingga pegawai menjadi lebih jujur dan terbuka dalam pengungkapan tindakan *whistleblowing* yang dilakukan oleh pegawai yang lain ataupun atasanya sendiri.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Sampel yang digunakan sebaiknya lebih banyak lagi agar hasil dari kesimpulannya dapat digeneralisasikan dan hasilnya lebih valid lagi dan memberikan pemahaman umum terkait *whistleblowing* saat pembagian kuesioner sehingga responden saat pengisian bisa lebih memahami *whistleblowing*. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan atau menggunakan topik yang sama, sebaiknya disarankan untuk menambah variabel independen lain seperti saluran pelaporan anonim, tingkat keseriusan kecurangan, budaya ewuh-pakewuh, persepsi, norma subjektif, kontrol perilaku, *selfefficacy* yang belum terdapat dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan teknik analisis yang berbeda seperti menggunakan teknik *mixed method* untuk dapat melihat faktor – faktor yang mempengaruhi minat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Albercth, D. (2014) *Akuntansi Forensik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bagustianto, R. and Nurkholis (2015) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minta Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing', *Ekonomi Dan Keuangan*, 19(2), pp. 276–295.
- Curtis, M. B. (2006) 'Are Audit-Related Ethical Decisions Dependent Upon Mood?', *Journal of Bussiness Ethics*, 68.
- Damiati, D. (2017) *Perilaku Konsumen*. Depok: PT. Rajagrafindo Persad.
- Dianingsih, D. H. and Pratolo, S. (2018)

- ‘Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Intensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing: Studi Empiris pada Badan Pemeriksa Keuangan RI dan Pemerintah Kota serta Kabupaten di Daerah Istimewa Yogyakarta’, *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 2(1), pp. 51–63. doi: 10.18196/rab.020120.
- Park, H. and Blenkinsopp, J. (2009) ‘Whistleblowing as planned behavior - A survey of south korean police officers’, *Journal of Business Ethics*, 85(4), pp. 545–556. doi: 10.1007/s10551-008-9788-y.
- Schultz, J. J. *et al.* (1993) ‘An Investigation of the Reporting of Questionable Acts in an International Setting’, *Journal of Accounting Research*, 31.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta,cvAS.
- Tuanakotta and Theodorus, M. (2018) *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- ‘Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1. (2014).’ (no date).
- Wakerkwa, R., Falah, S. and Safkaur, O. (2018) ‘Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing Pada PEMDA Propinsi Papua.’, *Jurnal Akuntansi, Audit & Aset*, 1(1), pp. 42–57.
- Winardi Ridajh Djatu (2013) ‘The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants ’ Whistle-Blowing’, *Journal of Indonesian Economy and Business*, 28(3), p. 2013.
- Zimbelman, M. F. *et al.* (2017) *Akuntansi Forensik*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.