

DETERMINASI TINDAKAN WHISTLEBLOWING DENGAN REWARD SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI EMPIRIS PADA PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO)

Oleh:

Danik Arfian Normaningrum

Sarwenda Biduri

Program Studi Akuntansi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei, 2024

Pendahuluan

Kecurangan sedang marak di sektor publik maupun swasta. Hal ini telah menarik perhatian publik, terutama yang terjadi di Indonesia, dimana korupsi adalah jenis kecurangan yang paling menonjol. Indeks Persepsi Korupsi (IPK) Indonesia turun dari peringkat 38 ke peringkat 34, atau berada di peringkat 110 dari 180 negara. Memberantas korupsi di Indonesia adalah tugas pemerintah dan organisasi masyarakat sipil. Salah satunya dengan whistleblowing. Whistleblowing ialah penyampaian pengaduan tentang kecurangan yang telah dilakukan atau akan dilakukan yang mencakup pekerja atau bagian lain dari organisasi. Whistleblower merupakan metode yang efektif untuk mendeteksi korupsi [8]. Whistleblower ialah orang yang melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang mungkin terjadi di tempat kerjanya, atau pihak yang relevan dengan akses yang cukup ke data tentang kemungkinan kecurangan atau pelanggaran tersebut. Theory of Planned Behavior (TPB) merupakan teori psikologi berdasarkan usulan Ajzen tahun 1991, Theory Reasoned Action (TRA) menjelaskan sikap dan perilaku saling berhubungan. TPB menunjukkan minat (niat) lebih baik dalam memprediksi perilaku yang sebenarnya serta dapat berfungsi sebagai penghubung antara sikap dan perilaku yang sebenarnya serta ditambah satu faktor lagi yaitu kontrol perilaku. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian kembali dengan menganalisis dan menemukan bukti empiris tentang pengaruh dari variabel tersebut, yang diharapkan dapat membantu memahami dinamika di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk menguji sikap, komitmen organisasi, *Personal Cost*, Tingkat keseriusan kecurangan dan *Gender* terhadap *whistleblowing* Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan pemerintahan Kabupaten Sidoarjo, sekaligus mempelajari potensi peran *Reward* dalam memoderasi hubungan variabel tersebut. Penelitian ini merupakan perubahan dan perkembangan dengan menambahkan faktor kelima yaitu *gender* sebagai variabel independent yang tidak diukur dalam penelitian sebelumnya. Dengan adanya hasil dari perbedaan penelitian yang telah dikumpulkan. Hasil-hasil ini menegaskan bahwa masih ada perbedaan dalam unsur-unsur yang berdampak pada *whistleblowing* yang menghasilkan penelitian yang berbeda

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- H1 : Sikap berpengaruh terhadap tindakan whistleblowing.
- H2 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap tindakan whistleblowing.
- H3 : Personal Cost berpengaruh terhadap tindakan whistleblowing.
- H4 : Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap tindakan whistleblowing.
- H5 : Gender berpengaruh terhadap tindakan whistleblowing.
- H6 : Reward memoderasi hubungan sikap terhadap tindakan whistleblowing.
- H7 : Reward memoderasi hubungan komitmen organisasi terhadap tindakan whistleblowing.
- H8 : Reward memoderasi hubungan Personal Cost terhadap tindakan whistleblowing.
- H9 : Reward memoderasi hubungan Tingkat keseriusan kecurangan terhadap tindakan whistleblowing.
- H10 : Reward memoderasi hubungan Gender terhadap tindakan whistleblowing.

Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

- Penelitian kuantitatif.

3. Responden Penelitian

- Pegawai negeri sipil (PNS) yang berada di wilayah pemerintah daerah Kabupaten Sidoarjo sehingga diharapkan memiliki pemahaman yang cukup serta mengetahui kondisi lingkungan kerja di pemerintahan Kabupaten Sidoarjo. Populasi ialah total keseluruhan kumpulan komponen yang mempunyai beberapa ciri-ciri yang sama, terdiri dari bidang yang dilakukan penelitian.

5. Teknik Analisis Data

- Regresi linier berganda dan MRA dengan bantuan aplikasi SPSS 23.0.

7. Uji Realibitas

- Dalam uji reliabilitas, indeks yang menunjukkan seberapa alat ukur itu akurat dan dipercaya. Reliabilitas didefinisikan sebagai keyakinan bahwa menggunakan suatu alat cukup kuat mengumpulkan data karena kualitasnya. Reliabilitas merupakan ukuran konsistensi internal indikator, yang yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator menunjukkan konstruk atau faktor laten yang umum

2. Jenis dan Sumber Data

- Menggunakan data primer dengan teknik kuisisioner.

4. Populasi dan Sampel

- Populasi penelitian ini adalah 38 OPD dan SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.
- Sampel : diambil dari 2 responden pada masing-masing OPD dan SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo dengan kriteria:
 1. Pegawai negeri sipil yang memiliki tingkat minimal pendidikan D3;
 2. Pegawai negeri sipil yang memiliki pengalaman bekerja minimal 2 tahun.

6. Uji Validitas

- Pengujian validitas menggunakan pendekatan korelasi koreksi item-total, atau korelasi skor tiap item dan skor total. Jika korelasi r kurang dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka butir pertanyaan tidak valid. Ini adalah kriteria validitas atau tidak validitas.

Hasil Uji REGRESI LINIER BERGANDA DAN MRA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Error	Beta		
1	(Constant)	,771	1,769		,436	,665
	SIKAP	-,238	,107	-,199	-2,225	,031
	KOMITMEN	,131	,046	,240	2,868	,006
	PERSONAL COST	,646	,117	,546	5,534	,000
	TINGKAT KESERiusAN	,381	,093	,379	4,109	,000
	GENDER	-,863	,427	-,144	-2,021	,049

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,223	4,272		,052	,959
	SIKAP*REWARD	,033	,008	2,195	4,119	,000
	KOMITMEN ORGANISASI*REWARD	,014	,003	2,207	3,978	,000
	PERSONAL COST*REWARD	-,034	,010	-2,560	-3,397	,002
	TINGKAT KESERiusAN KECURANGAN*REWARD	-,018	,009	-1,321	-2,149	,038
	GENDER*REWARD	-,097	,037	-,856	-2,641	,012

Hipotesis ke 1 diterima,
 hipotesis ke 2 diterima,
 hipotesis ke 3 diterima,
 hipotesis ke 4 diterima,
 hipotesis ke 5 diterima,
 hipotesis ke 6 diterima,
 hipotesis ke 7 diterima,
 hipotesis ke 8 diterima,
 hipotesis ke 9 diterima,
 hipotesis ke 10 diterima.

Pembahasan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa :

1. Variabel X1 t hitung = 2,225 lebih besar dari t tabel = 2,01063 dengan tingkat signifikansi menunjukkan 0,031 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 1 diterima.
2. Selanjutnya pada Variabel X2 t hitung = 2,868 lebih besar dari t tabel = 2,01063 dengan signifikansi menunjukkan 0,006 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 2 diterima.
3. Pada Variabel X3 t hitung = 5,534 lebih besar dari t tabel = 2,01063 serta signifikansi menunjukkan 0,031 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 3 diterima.
4. Pada Variabel X4 t hitung = 4,109 lebih besar dari t tabel = 2,01063 serta signifikansi menunjukkan 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 4 diterima.
5. Pada Variabel X5 t hitung = 2,021 lebih besar dari t tabel = 2,01063 serta signifikansi menunjukkan 0,049 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 5 diterima.
6. Variabel interaksi1 (X1.Z) t hitung = 4,119 lebih besar dari t tabel = 2,01063 serta signifikansi menunjukkan 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 6 diterima.
7. Selanjutnya pada Variabel interaksi2 (X2.Z) t hitung = 3,978 lebih besar dari t tabel = 2,01063 serta signifikansi menunjukkan 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 7 diterima.
8. Pada Variabel interaksi3 (X3.Z) t hitung = 3,397 lebih besar dari t tabel = 2,01063 serta signifikansi menunjukkan 0,002 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 8 diterima.
9. Pada Variabel interaksi4 (X4.Z) t hitung = 2,149 lebih besar dari t tabel = 2,01063 serta signifikansi menunjukkan 0,038 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 9 diterima.
10. Pada Variabel interaksi5 (X5.Z) t hitung = 2,641 lebih besar dari t tabel = 2,01063 serta signifikansi menunjukkan 0,012 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 10 diterima.

Temuan Penting Penelitian

Berdasarkan analisis diatas adalah sebagai berikut :

1. Sikap berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*.
2. Komitmen organisasi berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*.
3. *Personal cost* berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*.
4. Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*.
5. *Gender* berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*.
6. *Reward* memperkuat pengaruh sikap (afeksi) terhadap tindakan *whistleblowing*.
7. *Reward* memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap tindakan *whistleblowing*.
8. *Reward* memperkuat pengaruh personal cost terhadap tindakan *whistleblowing*.
9. *Reward* memperkuat pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap tindakan *whistleblowing*.
10. *Reward* memperkuat pengaruh *gender* terhadap tindakan *whistleblowing*

Manfaat Penelitian

Penelitian ini secara praktisi diharapkan akan memaksimalkan tindakan *whistleblowing* serta dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing*, khususnya pada OPD Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat bermanfaat sebagai acuan peneliti lainnya dalam memperbanyak pengetahuan mengenai variabel dan objek yang sejenis.

Referensi

- [1] S. Aliyah, "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai dalam melakukan tindakan whistle-blowing," *J. Din. Ekon. Bisnis*, vol. 12, no. 2, pp. 173–189, 2015, [Online]. Available: <https://ejournal.unisnu.ac.id/JDEB/article/view/370/704>
- [2] Indonesia Corruption Watch (ICW), "Annual Report ICW 2022." Indonesia Corruption Watch (ICW), pp. 1–45, 2023. [Online]. Available: <https://icw.or.id/ZfaK>
- [3] D. Kusuma Dewi, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing Aplikasi Theory Of Planned Behaviour," BANDAR LAMPUNG, 2016.
- [4] R. Bagustianto and Nurkholis, "Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada PNS BPK RI)," *Ekuitas J. Ekon. dan Keuang. Akreditasi No. 80/DIKTI/Kep/2012*, vol. 19, no. 2, pp. 276–295, 2015.
- [5] D. Kurnia Kreshastuti, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)," Semarang, 2014.
- [6] W. A. Janitra, Hardi, and M. Wiguna, "Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Internal Whistleblowing (Studi Empiris Pada SKPD Kota Pekanbaru)," Pekanbaru, 2017. [Online]. Available: www.potretnews-com
- [7] N. F. Busra, M. Ahyaruddin, and A. Agustiawan, "Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Melakukan Whistleblowing," *Muhammadiyah Riau Account. Bus. J.*, vol. 1, no. 1, pp. 011–019, 2019, doi: 10.37859/mrabj.v1i1.1545.
- [8] V. Indriani, "Pengaruh Variabel Komitmen Profesional, Intensitas Moral, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Variabel Whistleblowing Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi," 2020.
- [9] S. Biduri, W. Hariyanto, E. Maryanti, Nurasik, and Sartika, "Perspektif Theory Of Planned Behavior Terhadap Intensi Pns Untuk Melakukan Whistleblowing," *J. Media Mahard.*, vol. 20, no. 2, p. 11, 2022.
- [10] H. Usman and Y. Rura, "Pengaruh Personal Cost dan Pemberian Reward Terhadap Tindakan Whistleblowing," *Equilibrium*, vol. 10, no. 1, pp. 1–8, 2021.
- [11] D. Nugrohaningrum, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pegawai Pemda Untuk Melakukan Whistleblowing," p. 122, 2018, [Online]. Available: [https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/11339/SKRIPSI Desi Nugrohaningrum.pdf?sequence=1](https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/11339/SKRIPSI%20Desi%20Nugrohaningrum.pdf?sequence=1)
- [12] S. Aliyah and I. Marisan, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Melakukan Tindakan Whistle-Blowing Dengan Reward Model Sebagai Variabel Moderating," *J. Din. Ekon. Bisnis*, vol. 14, no. 1, p. 22, 2017.
- [13] I. P. A. A. Payadnya and I. G. A. N. T. Jayantika, *Panduan Penelitian Eksperimen beserta Analisis Statistik dengan SPSS*, Cetakan pe. YOGYAKARTA: PENERBIT DEEPUBLISH (Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA), 2018.
- [14] W. Wahyuningsih, "Pengaruh Pemberian Reward, Komitmen Organisasi, Gender, dan Masa Kerja terhadap Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sumatra Barat)," *J. Akunt.*, vol. 4, no. 1, pp. 1–22, 2016.

