

**PENGARUH SALURAN PELAPORAN ANONIM, SOSIALISASI
ANTISIPATIF DAN PEMBERIAN *REWARD* TERHADAP
NIAT PEGAWAI UNTUK MELAKUKAN
*WHISTLE-BLOWING***

ARTIKEL ILMIAH

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian
Program Pendidikan Sarjana
Jurusan Akuntansi



Oleh :
MOHAMMAD SHOLEH
2016310359

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS

SURABAYA

2020

PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Mohammad Sholeh
Tempat, Tanggal Lahir : Pasuruan, 4 Desember 1995
N.I.M : 2016310359
Program Studi : Akuntansi
Program Pendidikan : Sarjana
Konsentrasi : Audit dan Perpajakan
Judul : Pengaruh Saluran Pelaporan Anonim,
Sosialisasi Antisipatif dan Pemberian
Reward Terhadap Niat Pegawai Untuk
Melakukan *Whistle-Blowing*.

Disetujui dan diterima baik oleh:

Dosen Pembimbing,
Tanggal :

(Putri Wulanditya, S.E., M.Ak., CPSAK)

NIDN. 0727068503

Ketua Program Studi Sarjana Akuntansi,
Tanggal :

(Dr. Nanang Shonhadji, S.E., Ak., M.Si., CA., CIBA., CMA.)

PENGARUH SALURAN PELAPORAN ANONIM, SOSIALISASI ANTISIPATIF DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP NIAT PEGAWAI UNTUK MELAKUKAN WHISTLE-BLOWING

Mohammad Sholeh
STIE Perbanas Surabaya
Sholeh.fatik@gmail.com

Abstrak

The purposes of the study are to find out the effect of anonymous reporting channel, anticipatory socialization, and giving reward on the intention to do . The population of this research is employees, both those working in the public and private sectors with data obtained as many as 124 respondents willing to participate in filling out surveys conducted online in this study by using the Convenience Sampling technique. Of the 124 questionnaires filled out, there were 7 respondents who did not complete the questionnaire so that there were 117 questionnaires that could be processed. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results showed that anticipatory socialization had a positive influence on the intention to do . anonymous reporting channels and giving rewards do not have an influence on the intention to do .

Keywords : *anonymous reporting channel, anticipatory socialization, giving reward, intention*

INTRODUCTION

Seiring dengan berkembangnya perekonomian yang semakin kompleks, berkembang pula praktik kecurangan dalam berbagai bentuk. Skandal kecurangan di sektor privat maupun sektor publik telah banyak terjadi. Kasus kecurangan yang paling menarik perhatian publik yaitu terungkapnya kasus kecurangan perusahaan- perusahaan besar dunia misalnya kasus Enron. Salah satu kasus korupsi terbesar yang terjadi di Indonesia adalah kasus suap terkait izin usaha pertambangan (IUP) yang dilakukan oleh Bupati Kotawaringin Timur (Kotim). Berdasarkan informasi pada berita CNN Indonesia, Kamis 07 Februari 2019 kasus korupsi tersebut menyebabkan kerugian besar bagi Negara hingga 5,8 triliun, kasus ini mengalahkan kerugian Negara pada kasus e-KTP yang menyebabkan kerugian 2,3 triliun (www.cnnindonesia.com). Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)

resmi menetapkan Bupati Kotawaringin Timur sebagai tersangka pada Jumat, 01 Februari 2019 lalu dilansir dari berita di Tirto.id (<https://tirto.id>). Tren Penindakan Kasus Korupsi Selama Tiga Tahun Dalam Semester Yang Sama

Gambar 1.1

Tren Penindakan Kasus Korupsi Selama Tiga Tahun Dalam Semester Yang Sama



Sumber : Indonesia Corruption Watch

Berdasarkan gambar 1.1 tentang tren kinerja penindakan kasus korupsi menurun, baik dari segi kasus maupun jumlah aktor yang ditetapkan sebagai tersangka. Berbeda dengan kerugian negara yang ditimbulkan. Dalam 2 (dua) tahun terakhir kerugian negara yang ditimbulkan sangat besar dibandingkan

tahun 2015 dan 2016. Meskipun demikian, ada penurunan yang terjadi dari tahun 2017 ke 2018 terkait kerugian negara. Rata-rata kasus dugaan korupsi yang ditangani oleh penegak hukum selama 4 (empat) tahun sebanyak 392 kasus per tahun. Rata-rata aktor yang ditetapkan sebagai tersangka korupsi sebanyak 1.153 orang dan rata-rata kerugian negara yang ditimbulkan akibat korupsi sebesar Rp 4,17 triliun.

Kasustindak kecurangan akuntansi yang pernah terjadi di Indonesia dan terungkap karena *whistle-blower*, antara lain Susano Duaji dalam kasus praktik mafia hukum, Agus Condro dalam kasus pemilihan Deputy Senior Bank Indonesia. Hal tersebut menunjukkan bahwa berbagai macam kecurangan yang terjadi di sektor privat maupun sektor publik ini dapat dicegah dengan mengungkapkan kecurangan yang ada. Menurut Albercht et al. Pendapat ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Bagustianto (2015) bahwa salah satu cara yang efektif untuk mengungkapkan sebuah kecurangan adalah memberdayakan *whistle-blowing*. Sweeney (2008) mengungkapkan bahwa terungkapnya sebagian besar kasus kecurangan yang terjadi di sektor privat atau publik selama ini terjadi karena adanya karyawan yang mengungkapkan kecurangan tersebut. ACFE (2012) dalam Wilopo (2013:258) menjelaskan bahwa lebih dari 50% bentuk kejahatan kerah putih dapat terungkap dikarenakan laporan dari dalam organisasi. Dimana lebih dari 50% pemberi laporan tersebut adalah karyawan dari organisasi perusahaan.

Seorang *whistle-blower* dapat berasal dari kalangan mana saja, namun menjadi seorang *whistle-blower* bukanlah sesuatu perkara yang mudah. Hayati dan Wulanditya (2018) mengungkapkan bahwa seseorang yang berasal dari internal organisasi umumnya akan menghadapi dilema etis dalam memutuskan apakah harus “meniup peluit” atau membiarkan suatu kasus fraud

tetap tersembunyi. Terdapat dua sudut pandang berbeda mengenai *whistle-blower*, dimana sebagian orang memandang *whistle-blower* sebagai pengkhianat yang melanggar norma dan loyalitas organisasi. Oleh karena itu, Aliyah (2015) berpendapat bahwa pandangan yang bertentangan tersebut sering kali membuat calon *whistle-blower* mengalami dilema atau kebingungan dalam menentukan sikap yang pada akhirnya dapat mendorong minat pegawai untuk melakukan *Whistle-Blowing*.

Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya keberanian seseorang untuk berperan sebagai *whistle-blower*. Faktor pertama yang mempengaruhi seseorang memiliki minat pegawai untuk melakukan *Whistle-Blowing* adalah saluran pelaporan anonim Hafed Al Assad (2017) menyatakan saluran pelaporan anonim mempengaruhi niat pegawai melakukan *Whistle-Blowing*. Penelitian ini diperkuat oleh Taufiq Akbar, Suhernita dan Efa Yonnedi (2016) bahwa tersedianya saluran pelaporan anonim dapat meningkatkan minat pegawai untuk melaporkan indikasi kecurangan pada pengadaan barang atau jasa pemerintah yang diketahui. Saluran pelaporan anonymous adalah saluran pelaporan dimana pelapor tidak memerlukan identitas asli untuk melaporkan suatu kecurangan. Sedangkan saluran pelaporan non-anonymous adalah saluran pelaporan dimana pelapor kecurangan dalam melaporkan kecurangan diharuskan menggunakan identitas aslinya. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan rendahnya minat pegawai untuk melaporkan saluran pelaporan terhadap minat melaporkan kecurangan, kecurangan pada pengadaan barang atau jasa pemerintah karena saluran pelaporan yang tersedia adalah saluran pelaporan non-anonim (dengan identitas).

Sampel yang digunakan adalah pegawai yang sudah bekerja baik di

pemerintahan maupun swasta karena peneliti ingin mengetahui pegawai, staff dan karyawan yang bekerja dapat melakukan tindakan *Whistle-Blowing* agar kejadian seperti kecurangan dapat terhindari meskipun hanya sebatas niat tetap diawali dengan niat tersebut dapat mengantisipasi tindakan kecurangan. Pada perusahaan pun diketahui sekarang sudah ada dan memiliki adanya kotak pengaduan untuk melaporkan kejadian *Whistle-Blowing* dengan demikian karyawan dapat melaporkan tindakan untuk melakukan *Whistle-Blowing* dan dilihat dari reformasi birokrasi saat ini yang merupakan salah satu langkah awal pemerintah untuk melakukan penataan terhadap sistem pengaduan yang baik, efektif dan efisien, sehingga dapat mengurangi adanya tindakan kecurangan dalam perusahaan maupun pemerintahan. Dalam perjalanannya, banyak kendala yang dihadapi, diantaranya adalah penyalahgunaan wewenang, praktek KKN, dan lemahnya pengawasan. Penelitian ini penting karena dapat mengetahui minat pegawai, staff dan karyawan untuk melakukan tindakan *Whistle-Blowing*. Dengan dilaksanakan program reformasi birokrasi pada unit kerja melalui upaya pembangunan Zona Integritas, kemudian dilihat dari beberapa penelitian terdahulu masih terjadi perbedaan hasil penelitian (*research gap*) mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *Whistle-Blowing* dan juga menganggap ini merupakan hal yang menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan mengenai fenomena adanya niat untuk melakukan *Whistle-Blowing* yang dapat mempengaruhi individu untuk melakukan *Whistle-Blowing* dan juga adanya *gap research* dari hasil penelitian terdahulu mengenai saluran pelaporan anonim, sosialisasi antisipatif dan pemberian *reward* dari beberapa peneliti yang mengemukakan

hasil yang berbeda, dengan demikian inilah yang menjadikan “Pengaruh Saluran Pelaporan Anonim, Sosialisasi Antisipatif dan Pemberian *Reward* terhadap niat pegawai untuk Melakukan *Whistle-Blowing*” sebagai judul dalam penelitian ini.

HYPOTHESES DEVELOPMENT

Teori ini dilandasi pada teori yang menyatakan bahwa perilaku merupakan fungsi dari informasi, keyakinan atau kepercayaan yang menonjol mengenai perilaku tersebut. Orang dapat saja memiliki berbagai macam keyakinan terhadap suatu perilaku, namun ketika dihadapkan pada suatu kejadian tertentu, hanya sedikit dari keyakinan tersebut yang timbul untuk mempengaruhi perilaku. Sedikit keyakinan inilah yang menonjol dalam mempengaruhi perilaku individu.

Keyakinan yang menonjol ini dapat dibedakan menjadi *behavioral belief*, *normative belief* dan *control belief*. *Behavioral belief* adalah keyakinan individu akan hasil suatu perilaku dan evaluasi atas hasil tersebut. *Behavioral belief* akan mempengaruhi sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*). Selanjutnya adalah *normative belief* adalah keyakinan individu terhadap harapan normatif orang lain yang menjadi rujukannya, seperti keluarga, teman dan motivasi untuk mencapai harapan tersebut. Harapan normatif ini membentuk variabel norma subjektif (*subjective norm*) atas suatu perilaku. Terakhir adalah *control belief* adalah keyakinan individu tentang keberadaan hal-hal yang mendukung atau menghambat perilakunya dan persepsinya tentang seberapa kuat hal-hal tersebut mempengaruhi perilakunya. *Control belief* membentuk variabel kontrol perilaku yang dipersepsikan (*perceived behavioral control*).

METHODS

Berdasarkan paradigma riset, penelitian yang dilakukan untuk

mengetahui niat pegawai pegawai pemerintah daerah untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* internal digolongkan sebagai penelitian deskriptif kuantitatif, karena metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert. Penelitian kuantitatif sendiri merupakan penelitian yang lebih menekankan kepada pengujian sebuah teori-teori dan atau hipotesis-hipotesis melalui pengukuran terhadap variabel- variabel yang akan diteliti dengan angka (quaititative) dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik dan atas permodelan matematika (Efferin dkk, 2008 : 47).

Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini merupakan permasalahan yang ada di sekitar peneliti. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dimana data primer ini adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Untuk mendapatkan data primer, maka dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden yang terkait dalam penelitian. Penelitian ini juga dapat dikategorikan sebagai penelitian kausal komparatif. Penelitian kausal komparatif merupakan penelitian yang mencoba untuk mencari hubungan sebab akibat antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu fenomena.

Jenis riset yang digunakan dalam penelitian ini merupakan riset pengujian hipotesis. Tiga hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah saluran pelaporan anonim, sosialisasi antisipatif dan pemberian *reward*. Pengujian

hipotesis yang dilakukan menggunakan riset deskriptif, karena nantinya hasil dari penelitian ini merupakan pernyataan mengenai variabel tunggal.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai, baik yang bekerja di sektor pemerintahan maupun swasta. Teknik sampling yang digunakan adalah *Convenience Sampling* adalah jenis *non probability* atau non random sampling di mana target anggota populasi yang memenuhi kriteria praktis tertentu, seperti aksesibilitas mudah, kedekatan geografis, ketersediaan pada waktu tertentu, atau kesediaan untuk berpartisipasi dalam memberikan jawaban pada kuesioner yang dibagikan dan partisipan diambil dari yang paling mudah ditemui sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. (Etikan, et al 2015). alasan penggunaan teknik sampling tersebut karena tidak diketahui jumlah pasti populasi dan keterbatasan waktu yang dimiliki untuk penelitian ini. Sehingga jumlah sampel baru diketahui setelah penyebaran data.

Penyusunan instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang akan diajukan langsung kepada responden, adapun kuesioner dalam penelitian ini terdiri atas dua bagian. Bagian pertama nantinya akan berisi pernyataan mengenai identitas diri responden. Bagian keduanya akan berisi mengenai niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal. Kuesioner disusun berdasarkan masing-masing variabel terikat dan variabel bebas sebagai berikut :

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

No	Keterangan	Sumber
1	Identitas responden : a. Nama responden b. Usia Responden c. Jenis Kelamin d. Pendidikan terakhir e. Instansi	

	f. Karyawan Bagian/Jabatan g. Lama bekerja Status pegawai	
2	Saluran pelaporan Anonim 1. Partisipasi dalam melakukan <i>Whistle-Blowing</i>	Desi Nugrohaningrum (2018)
3	Sosialisasi Antisipatif 1. Resiko-resiko besar dalam <i>Whistle-Blowing</i> 2. Identitas 3. Pentingnya <i>Whistle-Blowing</i> 4. Aturannya <i>Whistle-Blowing</i>	Ana Sofia, Nurul Herawati dan Rahmat Zuhdi (2013)
4	Pemberian Reward 1. Motivasi kerja 2. Prestasi kerja 3. Kesesuaian tugas 4. Keinginan melakukan <i>Whistle-Blowing</i>	Desi Nugrohaningrum (2018)
5	Niat melakukan <i>Whistle-Blowing</i> 1. Niat untuk melakukan <i>white-blowing</i> 2. Keinginan untuk mencoba melakukan tindakan <i>whistle blowing</i> Rencana untuk melakukan tindakan <i>whistle blowing</i> 3. Usaha keras untuk melakukan internal <i>Whistle-Blowing</i> 4. Strategi untuk melakukan eksternal <i>whistle-blowing</i> 5. Strategi untuk menjaga dan meningkatkan kualitas organisasi 6. Dorongan untuk melakukan tindakan <i>Whistle-Blowing</i>	Septianti (2013), Desi Nugrohaningrum (2018), Giovani dan Yustrida (2016)

Sumber : Olahan Peneliti

Penelitian ini menggunakan jenis data primer, dimana data primer sendiri merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari seluruh karyawan yang bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dengan total jumlah pegawai 120 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui metode sensus dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner disebarakan secara langsung kepada seluruh pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui.

Dalam metode ini terdapat beberapa tahap dalam pengumpulan data, yakni :

1. Tahap penyebaran : Pada tahap ini peneliti melakukan penyebaran

kuesioner secara langsung kepada seluruh pegawai, staff dan karyawan yang bekerja.

2. Tahap kedua : Pada tahap ini peneliti mengambil atau menarik kembali kuesioner yang telah dibagikan untuk kemudian di pilih dari kuesioner yang dapat di proses.

Ketika semua kuesioner telah terkumpul dari responden, maka langkah selanjutnya adalah dilakukan uji validitasi dan uji reliabilitas untuk menguji instrumen penelitian dengan penjelasan sebagai berikut:

Uji Validitas

Ghozali (2015 : 52) mengukur validitas dapat dilakukan dengan tiga cara sebagai berikut :

1. Melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan : $H_0 =$ Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk. $H_a =$ Skor butir pertanyaan tidak

berkorelasi positif dengan total skor konstruk dikatakan valid apabila korelasi sig (p -value $< 0,05$) atau ada korelasi antar item dengan total skornya.

2. Melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total konstruk.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini menggunakan metode statistik Cronbach's Alpha Coefficient dengan nilai sebesar 0,60. Apabila Cronbach's Alpha Coefficient dari suatu variabel $> 0,60$ maka butir pertanyaan dalam instrumen penelitian tersebut adalah dapat diandalkan atau dapat disebut dengan reliabel (Nunnally, 1976) dalam Ghozali (2011).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini melakukan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini terdiri atas uji normalitas, uji uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini terdapat dua cara untuk mengetahui apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak, pertama uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot (P-P Plot). Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal. Dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Santoso, 2004). Kedua dengan pengujian One Sample Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan signifikansi hasil pengujian dengan tingkat signifikansi 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal, sehingga model memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya,

jika nilai signifikansi di bawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal, maka model regresi gagal memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas adalah nilai tolerance = 0,10 atau sama dengan Variance Inflation Factor (VIF) = 10. Nilai tolerance yang lebih kecil dari 0,10 berarti terdapat korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Indikator adanya multikolinearitas yaitu jika nilai VIF lebih dari 10. Variabel yang terdeteksi adanya multikolinearitas tidak dapat ditoleransi dan variabel tersebut harus dikeluarkan dari model regresi agar hasil yang diperoleh tidak bias.

3. Uji Heteroskedastisitas

Variabel independen dikatakan signifikan secara statistik apabila dapat mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Namun jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residualnya lebih dari 0,05 atau 5%, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas yang merupakan model regresi yang baik.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda (multiple regression) Model regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis akan dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \quad (1)$$

Dimana:

Y	= Niat <i>Whistle-Blowing</i>
α	= Konstant
β	= Kefisien variabel
X1	= Saluran pelaporan anonim
X2	= Sosialisasi antisipatif
X3	= Pemberian <i>reward</i>
e	= <i>Error</i>

Analisis ini menggunakan tiga pengujian, yaitu uji signifikansi simultan (uji F), uji

koefisien determinasi (R^2) dan uji signifikan parameter individual (uji statistik t) yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (bebas) (X) yaitu pengaruh saluran pelaporan anonim, sosialisasi antisipatif dan pemberian *reward* terhadap satu variabel dependen (terikat) (Y), yaitu niat untuk melakukan *Whistle-Blowing*. Secara bebas dengan signifikansi sebesar 0,05, dapat disimpulkan (Ghozali, 2005 : 45)

1. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$, maka H_0 diterima
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 ditolak

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Apabila nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Analisis ini digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh masing- masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2011). Dalam hal ini, probabilitas $< 0,05$, maka hasilnya signifikan, berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen secara individual terhadap dependen.

1. Formulasi hipotesis

H_0 :Tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

H_1 :Terdapat pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

2. Derajat kepercayaan (α) = 5%

3. Kriteria penerimaan dan penolakan H_0

- a. H_0 ditolak jika tingkat signifikansi $\geq 0,05$ artinya ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. H_0 diterima jika tingkat signifikansi $< 0,05$ artinya tidak ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di sektor pemerintahan maupun swasta. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner melalui google form. Penyebaran kuesioner dilakukan mulai tanggal 7 Februari 2020 sampai dengan 16 April 2020. Hasil pengumpulan data diperoleh sebanyak 124 orang responden bersedia partisipasi mengisi survei yang dilakukan secara online dalam penelitian ini. Dari 124 kuesioner yang terisi, terdapat 7 responden yang tidak mengisi dengan lengkap sehingga kuesioner yang dapat diolah sebanyak 117.

Tabel 4.1
Penyebaran Kuesioner Pada Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	124	100%
Kuesioner yang tidak dapat dipakai	7	5,65%
Kuesioner yang dapat dipakai	117	94,35%

Sumber: Persamaan Interval Kelas

Berdasarkan pengolahan data yang diperoleh dari kuesioner, diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	35	29.9%
Wanita	82	70.1%
Total	117	100%

Sumber : Lampiran 4, data olah SPSS

Pada Tabel 4.2 mengenai karakteristik responden dapat dilihat bahwa responden

dengan berjenis kelamin pria sebanyak adalah 35 orang pegawai (29,9 persen), sedangkan 82 orang pegawai (70,1 persen) berjenis kelamin wanita. Hasil tersebut memberikan gambaran di penelitian ini responden berjenis kelamin wanita mendominasi pengisian kuesioner dibandingkan dengan responden berjenis kelamin pria dengan besar persentase 70,1% untuk jenis kelamin wanita.

Berdasarkan pengolahan data yang diperoleh dari kuesioner, diketahui karakteristik responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 21 tahun	1	0.9%
21 – 30 tahun	97	82.9%
31 – 40 tahun	13	11.2%
41 – 50 tahun	3	2.6%
> 50 tahun	3	2.6%
Total	117	100%

Sumber : Lampiran 4, data olah SPSS

Pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang berusia dibawah 21 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 0,9%, responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 97 orang dengan persentase sebesar 82,9%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 11,2%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 2,6% dan responden yang memiliki usia lebih dari 50 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 2,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden mayoritas berumur 21-30 tahun, karena responden dengan usia 21-30 tahun cenderung memiliki jiwa kompetitif yang kuat dan mempunyai keberanian untuk menyuarahkan kebenaran.

Berdasarkan pengolahan data yang diperoleh dari kuesioner, diketahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	4	3.4%
D3	7	6%
S1/D4	102	87.2%
S2	4	3.4%
Total	117	100%

Sumber : Lampiran 4, data olah SPSS

Pada Tabel 4.4 menggambarkan bahwa jumlah responden yang berpendidikan SMA sederajat adalah sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 3,4%, yang berpendidikan D3 sebanyak 7 orang dengan persentase 6%, yang berpendidikan S1/D4 sebanyak 102 orang dengan persentase 87,2%, dan yang berpendidikan S2 adalah sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 3,4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan S1/D4, karena responden dengan pendidikan S1/D4 dianggap telah cukup memiliki ilmu pengetahuan untuk mengungkapkan praktik kecurangan.

Berdasarkan pengolahan data yang diperoleh dari kuesioner, diketahui karakteristik responden berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	42	35.9%
1 – 5 tahun	54	46.2%
5 – 10 tahun	12	10.3%
10 – 20 tahun	6	5.1%
> 20 tahun	3	2.6%
Total	117	100%

Sumber : Lampiran 4, data olah SPSS

Pada Tabel 4.5 menyajikan bahwa jumlah responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 42 orang dengan persentase sebanyak 35,9%, responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 54 orang dengan persentase sebanyak 46,2%, responden dengan lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase sebanyak 10,3%, responden dengan lama bekerja 10-20 tahun

sebanyak 6 orang dengan persentase 5,1%, dan responden dengan lama bekerja lebih dari 20 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 2,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden mayoritas telah bekerja 1-5 tahun.

Penelitian ini juga memiliki karakteristik responden berdasarkan bidang pekerjaan, dengan melalui pengolahan data yang diperoleh dari kuesioner sebagai berikut :

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Keterangan	Jmlh	Persentase
Akuntansi Keuangan, dan Non Akuntansi Keuangan	85	72.6%
Akuntansi Keuangan	32	27.4%
Total	117	100%

Sumber: Lampiran 4, data olah SPSS

Berdasarkan tabel 4.6 mengenai karakteristik responden berdasarkan pekerjaan dapat dilihat bahwa responden yang memiliki pekerjaan akuntansi keuangan sebanyak 85 orang (72,6 persen), sedangkan 32 orang (27,4 persen) lagi non akuntansi keuangan. Hasil tersebut memberikan gambaran di penelitian ini responden yang memiliki pekerjaan akuntansi keuangan mayoritas dalam pengisian kuesioner dibandingkan dengan yang memiliki pekerjaan non akuntansi keuangan dengan besar presentase 72,6% untuk yang akuntansi keuangan.

RESULT

Tabel 4.8
Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Niat Melakukan

Butir Pertanyaan	Frekuensi (%)				N	Min	Max	Mean	Ket.
	1	2	3	4					
Y _{1.1}	21,5	73,5	3,4	1,7	117	1	4	1,85	S
Y _{1.2}	17,9	78,6	2,6	0,9	117	1	4	1,86	S
Y _{1.3}	17,9	77,8	4,3	0	117	1	3	1,86	S
Y _{1.4}	19,7	75,2	5,1	0	117	1	3	1,85	S
Y _{1.5}	6,8	47,0	41,0	5,1	117	1	4	2,44	S
Y _{1.6}	37,6	59,8	2,6	0	117	1	3	1,65	SS
Y _{1.7}	40,2	55,6	4,3	0	117	1	3	1,64	SS
Y _{1.8}	17,1	76,1	6,0	0,9	117	1	4	1,91	S

Pada bagian ini akan dibahas mengenai jawaban dari responden atas pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner. Kuesioner pada penelitian ini terdapat pertanyaan opsional yang diajukan untuk mengetahui apakah faktor pelaporan saluran anonim, sosialisasi antisipatif dan pemberian *reward* berpengaruh terhadap seseorang untuk berniat melakukan .

Tanggapan responden akan diketahui berdasarkan nilai min, max, dan mean dari variabel yang diukur dengan skala likert.

Tabel 4.7
Nilai Interval Kelas dan Penilaian

Interval	Kategori	Nilai
$1,00 \leq X \leq 1,75$	Sangat Setuju (SS)	1
$1,75 < X \leq 2,50$	Setuju (S)	2
$2,50 < X \leq 3,25$	Tidak Setuju (TS)	3
$3,25 < X \leq 4,00$	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Sumber : Persamaan Interval Kelas

Berdasarkan ketentuan kategori rata-rata pada tabel 4.7, penilaian tanggapan responden terhadap variabel adalah sebagai berikut :

Niat melakukan adalah suatu tindakan yang mungkin dilakukan oleh individu untuk melaporkan suatu kesalahan atau perbuatan yang tidak etis (Miceli & Near, 1985). Penelitian ini menggunakan sepuluh butir pernyataan untuk mengukur variabel niat melakukan dengan indikator niat, keinginan, rencana, usaha, strategi dan dorongan untuk melakukan tindakan . Tanggapan responden terhadap variabel Niat melakukan dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut :

Y_{1,9}	20,5	63,2	15,4	0,9	117	1	4	1,97	S
Y_{1,10}	27,4	65,8	6,8	0	117	1	3	1,79	S
Rata-rata keseluruhan total variable								1,88	S

Sumber : Lampiran 4, data olah SPSS

Pada hasil tabel 4.8 tanggapan responden mengenai niat melakukan mempunyai pengaruh yang cukup tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan pertanyaan yang berkaitan dengan niat melakukan sebesar 1,88. Nilai rata-rata keseluruhan pertanyaan menunjukkan sebagian besar responden menyatakan “setuju” bahwa dengan memiliki niat untuk melakukan adalah tindakan yang berani dan benar, jika adanya tindak kecurangan para pegawai akan melaporkan adanya tindak kecurangan tersebut.

Pada variabel niat melakukan yang memiliki rata-rata terendah sebesar 1,64 (NMW7). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan “sangat setuju” bahwa para pegawai yang bekerja di sektor pemerintahan maupun swasta

dengan adanya merupakan bagian strategi untuk menjaga dan meningkatkan kualitas yang ada pada suatu organisasi untuk menjadi yang lebih baik serta terhindar dari adanya suatu tindakan kecurangan. Pada pertanyaan yang memiliki rata-rata tertinggi sebesar 2,44. Menunjukkan para pegawai masih memiliki rasa keraguan untuk melakukan pelaporan kecurangan jika melalui internal organisasi, karena pegawai lebih memilih melalui saluran eksternal organisasi untuk melakukan pelaporan kecurangan seperti melalui media.

Tanggapan responden terhadap variabel saluran pelaporan anonim dapat dilihat Hasil Analisis Deskriptif Variabel Saluran Pelaporan Anonim lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Saluran Pelaporan Anonim

Butir Pertanyaan	Frekuensi (%)				N	Min	Max	Mean	Ket.
	1	2	3	4					
X1.1	46,2	51,3	1,7	0,9	117	1	4	1,57	SS
X1.2	25,6	53,8	17,1	3,4	117	1	4	1,98	S
X1.3	20,5	56,4	19,7	3,4	117	1	4	2,06	S
X1.4	8,5	38,5	48,7	4,3	117	1	4	2,49	S
X1.5	18,8	49,6	30,8	0,9	117	1	4	2,14	S
X1.6	27,4	53,8	17,1	1,7	117	1	4	1,93	S
X1.7	22,2	53,0	23,9	0,9	117	1	4	2,03	S
Rata-rata keseluruhan total variable								2,03	S

Sumber : Lampiran 4, data olah SPSS

Pada hasil tabel 4.9 dapat diketahui bahwa tanggapan responden pada kasus pelaporan tindakan kecurangan melalui saluran pelaporan anonim yang menjadi faktor terhadap niat melakukan *whistleblowing* memiliki pengaruh yang cukup tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan pertanyaan yang berkaitan sebesar 2,03. Nilai rata-rata keseluruhan dapat dikatakan “setuju” yang artinya faktor dari saluran pelaporan

anonim dapat dipertimbangkan pada saat pegawai akan berniat untuk melakukan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*) jika adanya tindakan kecurangan.

Pada variabel saluran pelaporan anonim yang memiliki rata-rata terendah pada pertanyaan pertama sebesar 1,57. Hal ini menunjukkan sebagian besar menyatakan “sangat setuju” bahwa para pegawai yang bekerja di sektor pemerintahan maupun swasta bersedia dan

berperan aktif untuk ikut serta dalam melaporkan kejahatan bila menemukan adanya pelanggaran dan kecurangan pada tempatnya bekerja. Pada pertanyaan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 2,49. Menunjukkan bahwa pegawai tidak akan melaporkan kecurangan apabila menggunakan identitas asli karena dirasa akan membuat pelapor terancam untuk keamanannya dan ditakutkan pelaku tersangka akan melakukan pembalasan dendam terhadap pelapor.

Sosialisasi Antisipatif merupakan tahap pertama dalam tahapan sosialisasi,

melibatkan semua aktivitas yang dilakukan individu sebelum memasuki organisasi atau kelompok. Tujuan utama dalam aktivitas ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai organisasi atau profesi baru (Ivancevich, 2006:51). Penelitian ini menggunakan empat butir pernyataan untuk mengukur variabel sosialisasi antisipatif dengan indikator resiko, identitas, dan pentingnya aturan dalam . Tanggapan responden terhadap variabel sosialisasi antisipatif dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Sosialisasi Antisipatif

Butir Pertanyaan	Frekuensi (%)				N	Min	Max	Mean	Kategori
	1	2	3	4					
X2.1	33,3	53,8	12,8	0	117	1	3	1,79	S
X2.2	50,4	46,2	2,6	0,9	117	1	4	1,54	SS
X2.3	46,2	49,6	4,3	0	117	1	3	1,58	SS
X2.4	44,4	53,8	0,9	0,9	117	1	4	1,58	SS
Rata-rata keseluruhan total variable								1,62	SS

Sumber : Lampiran 4, data olah SPSS

Pada tabel 4.10 dapat diketahui tanggapan responden mengenai variabel sosialisasi antisipatif yang menjadi salah satu faktor terhadap niat melakukan yang dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan tiap variabel sebesar 1,62. Nilai rata-rata keseluruhan dapat dikatakan “sangat setuju” yang artinya faktor dari sosialisasi antisipatif dapat mempengaruhi saat para pelapor akan berniat untuk melakukan pengungkapan adanya tindak kecurangan (). Pada variabel sosialisasi antisipatif terdapat pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 1,54. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan “sangat setuju” bahwa identitas atau pelapor di tempatnya berada merupakan suatu hal yang sangat rahasia dan tidak boleh untuk dipublikasikan karena dapat mengancam keselamatan bagi pelapor. Pada pernyataan yang memiliki nilai rata-rata

tertinggi sebesar 1,79 sebagian responden menyatakan “setuju” bahwa risiko-risiko besar dalam pelaporan pelanggaran di tempat pegawai bekerja harus dijelaskan serta di sosialisasikan dalam penyuluhan ataupun rapat agar terhindar dari adanya kejahatan dan kecurangan.

Pemberian *reward* bisa dalam bentuk material dan non materi kepada karyawan yang ingin melakukan *whistle-blowing* yang bertujuan untuk memperkuat perilaku dan memotivasi karyawan dalam mengungkapkan kecurangan ataupun pelanggaran yang terjadi, sehingga dapat meminimalisir kecurangan ataupun pelanggaran pada suatu organisasi tempatnya bekerja (Putri, 2012). Penelitian ini menggunakan delapan butir pernyataan serta hanya tujuh butir pertanyaan yang dapat mengukur variabel pemberian *reward* dengan indikator motivasi, prestasi, keinginan dan kesesuaian tugas dalam melakukan

whistleblowing. Tanggapan responden terhadap variabel pemberian *reward* dapat

dilihat pada tabel Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pemberian *Reward*

Tabel 4.11
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pemberian *Reward*

Butir Pertanyaan	Skor Jawaban				N	Min	Max	Mean	Kategori
	STS	TS	S	SS					
X3.1	53,8	41,9	4,3	0	117	1	3	1,50	SS
X3.2	51,3	41,0	6,8	0,9	117	1	4	1,57	SS
X3.3	25,6	62,4	10,3	1,7	117	1	4	1,88	S
X3.4	28,2	56,4	12,8	2,6	117	1	4	1,90	S
X3.6	6,0	19,7	55,6	18,8	117	1	4	2,87	TS
X3.7	6,0	20,5	55,6	17,9	117	1	4	2,85	TS
X3.8	8,5	19,7	54,7	17,1	117	1	4	2,80	TS
Rata-rata keseluruhan total variable								2,20	S

Sumber : Lampiran 4, data olah SPSS

Pada hasil tabel 4.11 dapat diketahui tanggapan responden pada kasus terkait variabel pemberian *reward* yang menjadi salah satu faktor terhadap niat melakukan *whistleblowing* memiliki pengaruh yang cukup tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan pertanyaan yang berkaitan sebesar 2,20. Nilai rata-rata keseluruhan dapat dikatakan “setuju” yang artinya faktor dari pemberian *reward* dapat dipertimbangkan pada saat para pegawai bekerja yang akan berniat untuk

melakukan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*) jika adanya tindakan kecurangan. Pada variabel pemberian *reward* yang memiliki rata-rata terendah pada pertanyaan pertama sebesar 1,50.

Nilai pearson correlation dibandingkan dengan r tabel, dengan sampel (n) sejumlah 117 responden, maka $df = n - 2 = 117 - 2 = 115$ dan r tabel = 0,1816. Hasil uji validitasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Sosialisasi Antisipatif

Variabel	Butir Pertanyaan	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Niat melakukan	Y1.1	0,761	0,1816	Valid
	Y1.2	0,802	0,1816	Valid
	Y1.3	0,825	0,1816	Valid
	Y1.4	0,718	0,1816	Valid
	Y1.5	0,435	0,1816	Valid
	Y1.6	0,704	0,1816	Valid
	Y1.7	0,679	0,1816	Valid
	Y1.8	0,472	0,1816	Valid
	Y1.9	0,492	0,1816	Valid
	Y1.10	0,678	0,1816	Valid
Saluran Pelaporan Anonim	X1.1	0,256	0,1816	Valid
	X1.2	0,858	0,1816	Valid
	X1.3	0,793	0,1816	Valid
	X1.4	0,585	0,1816	Valid
	X1.5	0,822	0,1816	Valid
	X1.6	0,800	0,1816	Valid
	X1.7	0,875	0,1816	Valid

Sosialisasi Antisipatif	X1.1	0,686	0,1816	Valid
	X1.2	0,654	0,1816	Valid
	X1.3	0,724	0,1816	Valid
	X1.4	0,762	0,1816	Valid
Pemberian Reward	X1.1	0,582	0,1816	Valid
	X1.2	0,536	0,1816	Valid
	X1.3	0,454	0,1816	Valid
	X1.4	0,556	0,1816	Valid
	X1.6	0,700	0,1816	Valid
	X1.7	0,795	0,1816	Valid
	X1.8	0,781	0,1816	Valid

Sumber : Lampiran 3, data olah SPSS

Dapat dilihat bahwa semua pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yang sebesar 0,1816. Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya semua variabel dilakukan uji reliabilitas.

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Sujarweni, 2015:110). Instrumen penelitian ini dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien cronbach's alpha $> 0,6$, dan apabila nilai koefisien cronbach's alpha $< 0,6$, maka dapat dikatakan tidak reliabel. Cara pengujianya dalam uji reliabilitas adalah menguji pertanyaan dalam kuesioner per variabel tanpa mengikutsertakan totalnya. Berikut hasil pengujian reliabel untuk masing-masing indikator :

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Ket.
Niat melakukan Saluran Pelaporan Anonim	0,838	Reliabel
Sosialisasi Antisipatif	0,661	Reliabel
Pemberian Reward	0,755	Reliabel

Sumber : Lampiran 3, data olah SPSS

Dapat dilihat bahwa hasil pada uji reliabilitas diketahui semua nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan kuesioner

pada masing-masing variabel penelitian dapat dinyatakan telah handal dan dapat dipercaya sebagai alat ukur yang menghasilkan jawaban yang relatif stabil dari waktu ke waktu.

Uji parsial (Uji-t) yaitu alat uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level dengan nilai sebesar 0,05. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka hipotesis (H_a) ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan $\leq 0,05$, maka hipotesis (H_a) diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil uji parsial (Uji-t) pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel	Beta	t	Sig.	Keterangan
Saluran Pelaporan Anonim	0,008	0,094	0,925	Tidak Berpengaruh Signifikan
Sosialisasi Antisipatif	0,531	6,369	0,000	Berpengaruh Signifikan
Pemberian Reward	0,096	1,200	0,232	Tidak Berpengaruh Signifikan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas dapat diketahui antara lain :

1. **Saluran Pelaporan Anonim**

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui pada variabel saluran pelaporan anonim nilai t sebesar 0,094 dengan nilai signifikan sebesar 0,925. Tingkat signifikansi sebesar 0,925 lebih besar dari 0,05 yang berarti saluran pelaporan anonim secara parsial tidak mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*, sehingga H1 ditolak

2. **Sosialisasi Antisipatif**

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui pada variabel sosialisasi antisipatif nilai t sebesar 6,369 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Tingkat signifikansi sebesar 0,000 sehingga lebih kecil dari 0,05 yang berarti sosialisasi antisipatif secara parsial mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*, sehingga H2 diterima.

3. **Pemberian Reward**

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui pada variabel pemberian *reward* nilai t sebesar 1,200 dengan nilai signifikansi sebesar 0,232. Menunjukkan tingkat signifikansisebesar 0,232 lebih besar dari 0,05 yang berarti pemberian *reward* secara parsial tidak mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*, sehingga H3 ditolak.

DISCUSSION

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Saluran Pelaporan Anonim, Sosialisasi Antisipatif dan Pemberian *Reward* Terhadap Niat Pegawai Untuk Melakukan *Whistle-Blowing*. Responden yang dituju dalam penelitian ini yaitu para pegawai yang bekerja disektor pemerintahan maupun swasta. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 117 responden dari kriteria yang sudah ditentukan yaitu, pegawai yang telah bekerja di sektor pemerintahan maupun swasta. Setelah

melalui proses analisis data dan hasil yang diperoleh akan disampaikan pada sub bab pembahasan berikut.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	Sig.	Hasil Pengujian
H1	Saluran Pelaporan Anonim secara parsial tidak mempengaruhi niat melakukan	0,925	H1 ditolak
H2	Sosialisasi Antisipatif secara parsial mempengaruhi niat melakukan	0,000	H2 diterima
H3	Pemberian <i>Reward</i> secara parsial tidak mempengaruhi niat melakukan	0,232	H3 ditolak

Saluran Pelaporan Anonim secara parsial tidak mempengaruhi niat melakukan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa saluran pelaporan anonim tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* sebesar 0,094 dengan nilai signifikansi sebesar 0,925 > 0,05. Berdasarkan hasil dari signifikansi bahwa dengan mengindikasikan ada atau tidaknya saluran pelaporan anonim tidak mampu mempengaruhi niat untuk melakukan .

Berdasarkan kuesioner yang telah dijawab oleh responden dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, bahwa seseorang akan melaporkan kecurangan apabila menggunakan identitas asli dengan kata lain seseorang tersebut masih ragu dalam melaporkan tindakan kecurangan jika kerahasiaan data mereka masih belum terjamin kemananannya yang nantinya akan membuat terancam keselamatan bagi pelapor akibat pembalasan dendam dari pelaku, maka dari itu perlu adanya aturan yang jelas dan keamanan bagi pelapor untuk dapat diterapkan didalam lingkungan tempatnya

bekerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa saluran pelaporan anonim tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Taufik Akbar (2016) bahwa hasil penelitiannya menyimpulkan saluran pelaporan anonim dapat meningkatkan niat melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Sosialisasi Antisipatif terhadap niat melakukan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* sebesar 6,369 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi sosialisasi antisipatif maka semakin tinggi pula niat melakukan *whistleblowing*, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan Hasil ini didukung pada penelitian terdahulu oleh Bakri (2014) yang menyatakan pada hasilnya bahwa sosialisasi antisipatif berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Namun hasil penelitian ini tidak didukung oleh penelitian terdahulu dari Nanda Fito Mela et al (2016) yang menyatakan tidak adanya pengaruh dari sosialisasi antisipatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Pemberian Reward terhadap niat melakukan

Pemberian *reward* kepada seseorang dapat membantu dalam mengungkapkan kecurangan yang terjadi dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Berdasarkan Prosocial Organizational Behavior Theory sebagai perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah Organisasi terhadap individu, kelompok atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok atau organisasi tersebut. Dengan pemberian *reward* terhadap pelaporan kecurangan

maka akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi seorang *whistle-blower* dalam mengungkapkan kecurangan. Logikanya dengan diberikannya *reward* yang tinggi kepada karyawan, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga setiap karyawan akan termotivasi jika mengetahui ada rekan kerja maupun atasan yang melakukan kecurangan untuk segera mengungkapkannya, serta dapat meminimumkan kecurangan yang terjadi pada perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* sebesar 1,200 dengan nilai signifikansi sebesar $0,232 > 0,05$. Hal ini mengindikasikan ada atau tidaknya *reward* tidak mampu mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan analisis dari kuesioner yang telah dijawab oleh responden, ditemukan bahwa pelaporan kecurangan yang dijanjikan *reward* akan dapat menimbulkan perselisihan antar pegawai jika melaporkan suatu tindakan kecurangan didasarkan atas dijanjikan suatu hadiah bukan karena inisiatif atau pribadi sendiri. Selain itu, adanya *reward* promosi jabatan secara tidak langsung akan membuat menimbulkan persaingan yang tidak sehat karena karyawan akan saling menjatuhkan satu sama lain hanya karena sebuah jabatan. Disisi lain perusahaan juga tidak bisa memberikan kedudukan kepada seseorang secara cuma-cuma tanpa kualifikasi yang memadai dari seseorang itu sendiri.

CONCLUSION AND SUGGESTIONS

Conclusion

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh dari saluran pelaporan anonim, sosialisasi antisipatif, pemberian *reward* terhadap

niat pegawai untuk Melakukan *Whistle-Blowing*. Berdasarkan hasil dari analisis yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Saluran pelaporan anonim tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Saluran pelaporan anonim yang ada pada suatu organisasi tidak mempengaruhi seseorang untuk menjadi *whistle blower* karena seseorang tidak akan melaporkan kecurangan apabila menggunakan identitas asli dengan kata lain seseorang tersebut masih ragu dalam melaporkan tindakan kecurangan jika kerahasiaan data mereka masih belum terjamin kemananannya yang nantinya akan membuat terancam keselamatan bagi pelapor akibat pembalasan dendam dari pelaku, maka dari itu perlu adanya aturan yang jelas dan keamanan bagi pelapor untuk dapat diterapkan didalam lingkungan tempatnya bekerja.
2. Sosialisasi antisipatif memiliki pengaruh secara positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sosialisasi antisipatif mempengaruhi seseorang untuk menjadi *whistleblower* karena proses dari sosialisasi antisipatif dapat membentuk ekspektasi terhadap suatu karir selama proses sosialisasi individu menunjukkan sikap-sikap, norma- norma, dan nilai-nilai dari suatu profesi yang akan ditekuninya.
3. Pemberian *reward* tidak memiliki pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Pemberian *reward* kepada pelapor tidak mempengaruhi seseorang untuk menjadi *whistleblower* karena pelaporan kecurangan yang dijanjikan *reward* akan dapat menimbulkan perselisihan antar pegawai jika melaporkan suatu tindakan kecurangan didasarkan atas

dijanjikan suatu hadiah bukan karena inisiatif atau pribadi sendiri. Disisi lain perusahaan juga tidak bisa memberikan kedudukan kepada seseorang secara cuma-cuma tanpa kualifikasi yang memadai dari seseorang itu sendiri.

Sugesstions

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan saran- saran yang mungkin dapat digunakan sebagai pertimbangan, yaitu: Hasil koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini masih sangat rendah, berarti masih terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*. Oleh karena itu peneliti selanjutnya diharapkan meneliti faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing* seperti komitmen profesional, dilemma etika, personal cost of reporting, tingkat keseriusan kecurangan, lingkungan etika dan locus of control dalam melakukan penelitian mengenai *whistleblowing*. Penelitian selanjutnya sebaiknya teknik pengumpulan data tidak hanya menggunakan kuesioner, tetapi juga melakukan wawancara langsung kepada responden sehingga diperoleh data yang jelas dan lengkap.

REFERENCE

- Akbar, T., Suhermita, & Yonnedi, E. (2016). Pengaruh Saluran Pelaporan Pelanggaran Dan Personal Cost Terhadap Minat Untuk Melaporkan Kecurangan Pada Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Simposium Nasional Akuntansi XIX, 1-25.
- Aliyah, S. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan *Whistle-Blowing*. JDEB Vol. 12 No. 2, 173-189.

- Bakri. (2014). Analisis Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Serta Hubungannya Dengan *Whistleblowing*. Jurnal Al-Mizan, Volume. 10 Nomor 1, 152-167.
- Mela, F. N., Zarefar, A., & Andreas. (2016). The Relationship of Professional Commitment of Auditing Student and Anticipatory Socialization toward *Whistleblowing* Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 219, 507-512.
- Saud, I. M. (2016). Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, Vol. 17 No. 2, 209-219.
- Sofia, A., Herawati, N., & Zuhdi, R. (2013). Kajian Empiris Tentang Niat Pegawai Pajak. *JAFFA* Vol.1 No.1, 23 - 38.
- Wahyuningsih, W. (2016). Pengaruh Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, Gender Dan Masa Kerja Terhadap (Studi Empiris pada Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat). *Jurnal Akuntansi*, Vol.4, No. 1.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. 1986. Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11, 710-725.