

## **PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN KOMITMEN PROFESIONAL AUDITOR TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING***

**Haliah<sup>1</sup>, Nirwana<sup>2</sup>, Muliani Mangngalla<sup>3</sup>**

**Universitas Hasanuddin<sup>1,2,3</sup>**

**mulianimangngalla9@gmail.com**



**e-ISSN 2686-0058**  
**p-ISSN 2715-7695**

### **Informasi Artikel**

Tanggal masuk

**21 Oktober 2020**

Tanggal revisi

**30 November 2020**

Tanggal diterima

**31 Desember 2020**

### **Kata Kunci:**

*reward*<sup>1</sup>

*professional*

*commitment*<sup>2</sup>

*whistleblowing*<sup>3</sup>

**Abstract:** *This study aims to test empirically the effect of rewarding and auditors' professional commitment to whistleblowing intentions. The data in this study are primary data obtained through distributing questionnaires to respondents. The distribution of questionnaires was carried out online by sending a questionnaire link in the form of a google form to respondents. Respondents in this study were employees at the Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat with a total sample size of 21 samples received. Hypothesis testing is done by multiple regression analysis. The results showed that the variable of reward giving had a positive and significant effect on the intention to do whistleblowing, while the variable of auditor's professional commitment had no effect on the intention to do whistleblowing. The regression estimation results show the predictive ability of the model with 20% while the remaining 80% is influenced by other factors outside the research model.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh pemberian reward dan komitmen profesional auditor terhadap niat melakukan whistleblowing. Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online dengan mengirimkan link kousioner dalam bentuk google form kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat dengan jumlah sampel yang diterima sebesar 21 sampel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan whistleblowing, sedangkan variabel komitmen profesional auditor tidak berpengaruh terhadap niat melakukan whistleblowing. Hasil estimasi regresi menunjukkan kemampuan prediksi model dengan 20% sedangkan sisanya 80 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.



## **PENDAHULUAN**

Jumlah skandal kasus keuangan seperti fraud yang terjadi baik pada sektor swasta maupun sektor privat dalam beberapa dekade terakhir terus meningkat, sehingga hal ini menjadi perhatian banyak pihak. Kecurangan (fraud) dapat dianggap sebagai masalah sosial-ekonomi yang serius karena besarnya dampak kerugian yang ditimbulkan dari tindakan ini. Korupsi merupakan salah satu kasus tindakan kecurangan yang sering terjadi di Indonesia, dimulai dari sebelum dan sesudah kemerdekaan, di era Orde Lama, Orde Baru, berlanjut hingga era Reformasi.

Kasus korupsi ini terjadi di berbagai tingkatan pemerintahan mulai dari Menteri sampai ke Kepala Daerah. Seperti yang baru-baru ini menimpa Menteri Kelautan dan Perikanan yang telah ditetapkan menjadi tersangka atas kasus suap ekspor benur atau benih lobster. Sementara itu menurut riset yang dilakukan oleh *Indonesian Corruption Watch* (ICW) sedikitnya ada 294 kepala daerah yang ditetapkan sebagai tersangka korupsi selama periode 2010-2019 (Okezone.co). Banyaknya kasus korupsi ini menjadikan Indonesia sebagai negara nomor tiga tingkat paling korup di Asia sepanjang tahun 2020 berdasarkan rilis lembaga pemantau

indeks korupsi *Global Transparency International* dalam laporan bertajuk *Global Corruption Barometer-Asia* (Merdeka.co).

Melihat tingginya berbagai kasus korupsi yang terjadi di Indonesia, strategi pemberantasan korupsi dapat dilakukan melalui pencegahan, pendeteksian, hingga penuntutan (Wahyu dan Dwi, 2020). Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan cara mengimplementasikan *Whistleblowing System* sehingga setiap pegawai berkesempatan untuk melaporkan tindakan koruptif ataupun pelanggaran lainnya yang dilakukan oleh rekan kerjanya namun pelapor akan mendapatkan perlindungan. *Whistleblowing* adalah tindakan dari seorang pegawai (atau mantan pegawai) untuk mengungkapkan apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi/manajemen puncak (*internal whistleblowing*) atau kepada otoritas/pihak berwenang di luar organisasi maupun kepada publik (*external whistleblowing*) (Bouville, 2007 dalam Esther, 2018). Seseorang yang melakukan whistleblowing disebut pelapor pelanggaran atau whistleblower (Sagara, 2013). *Whistleblowers* seharusnya memiliki kinerja yang baik, beredukasi tinggi, berkedudukan sebagai pengawas, dan moral reasoning yang lebih tinggi dibandingkan seorang pengawas fraud yang tidak aktif (Elias, 2008 dalam Esther, 2018).

Menurut laporan *Association of Certified Fraud Examiner (ACFE)*, sekitar setengah dari kasus kecurangan (fraud) terungkap karena laporan dari whistleblowers. Hanya sekitar seperempat dari kasus fraud terungkap karena internal audit, dan seperempatnya lagi terungkap oleh adanya proses *internal control* atau bahkan secara tidak sengaja (Tjahjono, 2013 dalam Muhammad dan Mizan, 2017). Dengan demikian, *whistleblowers* memiliki peran yang penting dalam mengungkap kecurangan yang terjadi dalam organisasi sehingga bisa mencegah kerugian bagi sejumlah besar pemangku kepentingan (stakeholders). Oleh karena itu, pemahaman yang lebih baik terkait dengan faktor-faktor yang berkaitan dengan *whistleblowing* dan bagaimana bisa mengungkapkan kecurangan adalah topik penting untuk diteliti.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat *whistleblowing* ini, seperti motivasi moral, mencegah kerugian pada perusahaan, mencegah kerugian bagi masyarakat, reward bagi yang melaporkan dan Punishment bagi yang melakukan kecurangan, serta Kode Etik Auditor internal dan masih banyak lainnya. Miceli dan Near (1988) dalam Kreshastuti, (2014) menyatakan bahwa, orang yang cenderung melakukan *whistleblowing* adalah orang yang menduduki jabatan profesional, memiliki reaksi positif terhadap pekerjaannya, lebih lama melayani (lama bekerja, usia, dan jumlah tahun sampai saat pensiun), mempunyai kinerja baik, laki-laki, mempunyai kelompok kerja yang lebih besar dan mendapatkan 'tanggung jawab' dari yang lain untuk menyatakan *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pemberian *Reward* dan Komitmen Profesional Auditor terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*".

## **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### ***Theory of Planned Behavior (TPB)***

*Theory of Planned Behavior* (TPB) adalah teori yang dikemukakan oleh Icek Ajzen (1991) yang menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku. Teori ini merupakan hasil pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) (Burhanudin, 2013 dalam Ayu, 2017). TPB dikembangkan sebagai jawaban atas kegagalan determinan sikap (*attitude*) dalam memprediksi tindakan/perilaku aktual (*actual behavior*) secara langsung.

*Theory of Planned Behavior* menyatakan bahwa minat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan juga bisa sebagai penghubung antara sikap dan perilaku aktual.

Teori ini merupakan teori yang berusaha membuktikan bahwa intensi atau minat seseorang dapat dijadikan sebagai proksi yang menghubungkan antar sikap dan perilaku serta teori ini juga merupakan teori yang membuktikan bahwa intensi atau minat seseorang lebih akurat dalam memprediksi perilaku yang dipengaruhi oleh niat dan kemudahan (Abdullah, 2017 dalam Restiana et all, 2020). Menurut Icek Ajzen dalam Desi, 2018, minat digunakan untuk mengetahui motivasi yang mempengaruhi perilaku seseorang.

*Theory of Planned Behaviour* (TPB) merupakan salah satu teori yang mendukung *whistleblowing*. Tindakan *whistleblowing* merupakan perilaku yang direncanakan oleh *whistleblower*. Tindakan *whistleblowing* tergantung pada niat pelapor kecurangan atau *whistleblower* apakah akan memutuskan untuk melakukan *whistleblowing* atau tidak. Teori ini menjadi teori yang baik untuk mengukur persepsi sikap individu terhadap tindakan *whistleblowing* (Desi, 2018).

### **Whistleblowing**

*Whistleblowing* adalah tindakan seseorang yang memutuskan untuk mengungkapkan hal-hal ilegal dan tidak etis yang terjadi dalam suatu organisasi kepada pihak-pihak tertentu. *Whistleblowing* merupakan salah satu mekanisme untuk menilai akuntabilitas organisasi publik dan privat (Mesri, 2015). Near & Miceli (1985) dalam Muhammad dan Mizan (2017), mendefinisikan *whistleblowing* sebagai pengungkapan oleh anggota organisasi (anggota yang masih berada dalam organisasi maupun yang sudah keluar dari organisasi) terkait dengan praktik ilegal, tidak bermoral, atau praktik yang tidak dapat dilegitimasi secara hukum dibawah kontrol majikan mereka, kepada orang ataupun organisasi yang mungkin mampu untuk mempengaruhi suatu tindakan.

Untuk melengkapi aktivitas *whistleblowing*, banyak negara menyusun hukum atau undang-undang dalam rangka untuk mendorong para *whistleblowers* melaporkan kegiatan ilegal di dalam suatu organisasi. Di Indonesia Sistem Penanganan Pengaduan *Whistleblowing System* di LEMSANEG (Lembaga Sandi Negara) tertuang dalam Perka Nomor 8 Tahun 2015 atau Peraturan Kepala Lembaga Sandi Negara tentang Sistem Penanganan Pengaduan dalam rangka usaha penerapan tata kelola yang baik dan termasuk di dalamnya pemberantasan tindak pidana korupsi.

Terdapat dua tipe *whistleblower*, yaitu: (1) *whistleblowing* internal yang terjadi ketika seseorang atau beberapa orang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya, kemudian melaporkan kecurangan itu kepada pimpinan perusahaan yang lebih tinggi. (2) *whistleblowing* eksternal menyangkut kasus di mana seorang pekerja atau karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaannya lalu membocorkan kepada masyarakat karena dia tahu bahwa kecurangan itu akan merugikan masyarakat (Brandon, 2013)

### **Pemberian Reward**

Pemberian *reward* kepada karyawan yang mau melakukan *whistleblowing* bertujuan agar dapat memotivasi karyawan dalam mengungkapkan kecurangan ataupun pelanggaran yang terjadi, sehingga dapat meminimalisir kecurangan ataupun pelanggaran tersebut (Widya, 2016). *Reward* adalah mengenai bagaimana orang-orang diberi penghargaan sesuai dengan nilai-nilai mereka dalam suatu organisasi. Mahmudi (2009) dalam Restiani et all (2020) membagi *reward* kedalam dua bentuk yaitu yaitu, Penghargaan Finansial (*Financial Rewards*), yaitu: (1) penghargaan finansial berkaitan dengan gaji dan bonus yang merupakan pemberian *reward* dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji pokok, tambahan honorarium serta bonus, pemberian saham, tunjangan dan insentif. (2) penghargaan Non-Finansial (*Non-Financial Rewards*) yang merupakan penghargaan nonfinansial ini dapat berupa kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan sosial,

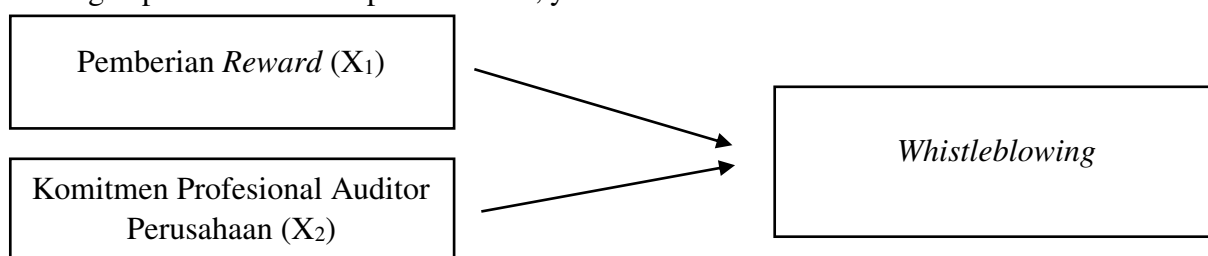
### **Komitmen Profesional Auditor**

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai: (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, dan (3) sebuah keinginan keanggotaan dalam profesi (Aranya et al 1981 dalam Desi, 2017).

Menurut Dimas (2015) komitmen profesional merupakan suatu hal yang penting dan memberikan implikasi langsung terhadap individu dan organisasi tersebut. Komitmen profesional merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan dari profesinya. Seorang profesional dalam menjalankan tugasnya akan berdasarkan pada perilaku, sikap dan orientasi terhadap profesinya tersebut, hal ini akan memunculkan loyalitas pada profesinya.

### **KERANGKA PEMIKIRAN**

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini, yaitu:



### **Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Whistleblowing**

Menurut Widya (2016), pemberian *reward* merupakan pemberian penghargaan kepada karyawan. Penghargaan tersebut dapat berupa penghargaan materil maupun penghargaan nonmateril atas prestasi ataupun kejujuran yang dilakukan oleh seorang karyawan. Intensitas seseorang melakukan *whistleblowing* akan meningkat. Semakin sering seorang karyawan menerima *reward* atas tindakan baik yang dilakukan maka semakin besar pula kemungkinan karyawan tersebut mengulangi tindakan yang baik. Sama halnya jika seseorang diberikan *reward* atas tindakan *whistleblowing* maka ia akan memiliki intensi yang tinggi dalam melakukan *whistleblowing* (Eka et all, 2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Lia dan Teodok (2016) mengatakan bahwa pemberian *reward* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *whistleblowing*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Eka et all (2020) dan dilakukan oleh Restina et all (2020) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini mengajukan hipotesis, yaitu:

H<sub>1</sub> : Pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*.

### **Pengaruh Komitmen Profesional Auditor Terhadap Whistleblowing**

Komitmen profesional digambarkan dengan kecintaan seseorang terhadap profesinya. Orang tersebut juga akan berusaha keras melakukan tindakan yang menurutnya akan menyelamatkan tempat dia berprofesi, termasuk dari tindakan kecurangan. Secara otomatis, kecintaannya terhadap profesi yang dijalankannya membuat dia berkemungkinan akan melakukan pelaporan jika melihat kecurangan tersebut. Maka tingginya tingkat komitmen profesional atau tingkat kecintaan seseorang terhadap profesinya, maka akan menunjang semakin tingginya tingkat *whistleblowing* karena orang tersebut akan menunjang nilai-nilai yang dianggap sebagai tujuan di perusahaan tersebut (Ayu, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Cindy (2016) menyatakan bahwa komitmen profesional auditor tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*, berbeda dengan itu penelitian yang

dilakukan Fitri (2019) menyatakan bahwa komitmen profesional auditor berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini mengajukan hipotesis, yaitu: H<sub>2</sub> : Komitmen profesional auditor berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif yang dilaksanakan di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat. Obyek penelitian ini adalah pemberian *reward*, komitmen profesional auditor serta *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan data primer. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan survey melalui teknik pengumpulan data dengan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan.

Kousioner yang disebarakan menggunakan skala likert modifikasi yaitu jawaban responden akan diberi nilai dengan skala 7 poin sebagai skor tertinggi dan skala 1 poin untuk skala terendah. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online dengan mengirimkan link kousioner dalam bentuk google form kepada responden karena keadaan tidak memungkinkan untuk peneliti datang secara langsung bertemu responden (dalam masa pandemi covid 19).

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu, variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari pemberian reward serta komitmen profesional auditor sedangkan variabel terikat terdiri yaitu niat melakukan *whistleblowing*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada beberapa Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat. Sedangkan untuk metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *convenience sampling* sehingga sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat Keuangan yang bersedia memberikan informasi terkait penelitian.

Dan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh Pemberian *Reward* (X1) dan Komitmen Profesional Auditor (X2) terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing* (Y). Seluruh penyajian serta penganalisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan dari program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 25 for windows*. Model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini di tunjukkan oleh persamaan sebagai berikut.

$$Whistleblowing = \alpha + \beta_1 R + \beta_2 KPA + e$$

Keterangan:

Y = *whistleblowing*

$\alpha$  = konstanta

$\beta_{1-3}$  = koefisien regresi

R = *Reward*

KPA = komitmen profesional auditor

e = kesalahan residual (*error*)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Waktu pengiriman kousioner dimulai pada tanggal 20-30 November 2020. Jumlah kousioner yang mendapatkan respon berjumlah 21 kousioner. Hasil statistik deskriptif dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1, berikut.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pemberian Reward	21	28.00	56.00	37.9524	6.11945
Komitmen Profesional Auditor	21	26.00	49.00	36.6667	7.16473
Whistleblowing	21	29.00	48.00	38.3810	4.86288
Valid N (listwise)	21				

Sumber: Data yang diolah peneliti (output SPSS 25)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Pada variabel pemberian *reward* diketahui besarnya nilai rata-rata adalah 37,9524 dengan standar deviasi 6,11945, nilai maksimum sebesar 56,00 dan nilai minimum sebesar 28,00. Variabel komitmen profesional auditor diketahui memiliki nilai mean sebesar 36,6667 dengan standar deviasi 7,16473, nilai maksimum sebesar 49,00 dan nilai minimum sebesar 26,00. Variabel *whistleblowing* diketahui besarnya nilai rata-rata adalah 38,3810 dengan standar deviasi 4,86288 nilai maksimum sebesar 48,00 dan nilai minimum sebesar 29,00.

### Pengujian Parsial (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Jika signifikansi  $t > 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Jika signifikansi  $t \leq 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan).

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Signifikansi (T)**

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	22.568	7.295		3.093	.006
Pemberian Reward	.422	.161	.531	2.619	.017
Komitmen Profesional Auditor	-.006	.138	-.009	-.042	.967

a. Dependent Variable: Whistleblowing

Sumber: Data yang diolah peneliti (output SPSS 25)

Berdasarkan hasil perhitungan table uji statistik T diatas, pemberian *reward* memiliki koefisien dengan arah positif, sedangkan variabel komitmen profesional auditor memiliki koefisien arah negatif. Hal ini berarti bahwa peningkatan pemberian *reward* cenderung memiliki *whistleblowing* yang tinggi, sedangkan peningkatan komitmen profesional auditor memiliki cenderung *whistleblowing* yang rendah. Berdasarkan data pada Tabel 4.2, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

### Pemberian Reward

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji T Pemberian Reward**

Variabel	t-Tabel	t-Hitung	Sig
Pemberian Reward	2.101	2.619	0,017

Sumber: Data yang diolah peneliti

H<sub>1</sub> : Pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing*

Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t-tabel sebesar 2.101 dan t-hitung

2.619 dengan signifikansi 0.017. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ini berarti bahwa variabel pemberian *reward* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *whistleblowing*. Dengan demikian H1 diterima.

**Komitmen Profesional Auditor**

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji T Komitmen Profesional Auditor**

Variabel	t-Tabel	t-Hitung	Sig
Komitmen Profesional Auditor	2.101	-0.044	0,967

Sumber: Data yang diolah peneliti

H<sub>2</sub>: Komitmen profesional auditor tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*

Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t-tabel sebesar 2.101 dan t-hitung -0,044 dengan signifikansi 0.967. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 ini berarti bahwa variabel komitmen profesional auditor tidak memiliki terhadap *whistleblowing*. Dengan demikian H1 ditolak.

**Analisis Regresi Berganda**

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	B	t-Hitung	Sig.	Kesimpulan
<i>Pemberian Reward</i>	0,422	2.619	0,017	H <sub>1</sub> diterima
Komitmen Profesional Auditor	-0,006	-0.044	0,967	H <sub>2</sub> ditolak
Konstanta (α) = 22,568				
r <sup>2</sup> = 0,201				
F hitung = 3,515				

Sumber : Data yang diolah peneliti

Berdasarkan hasil regresi pada tabel di atas, persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 22, 568+ 0,422 X_1- 0,006 X_2$$

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 4.6**  
**Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.839	2	66.420	3.515	.051 <sup>b</sup>
	Residual	340.113	18	18.895		
	Total	472.952	20			

a. Dependent Variable: Whistleblowing

b. Predictors: (Constant), Komitmen Profesional Auditor, Pemberian Reward

Sumber: Data yang diolah peneliti (output SPSS 25)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F sebesar 3,515 dengan nilai signifikansi sebesar 0,05 = 0,05. Oleh karena itu model regresi yang digunakan dalam penelitian ini diterima. Sehingga model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk pengujian dengan model regresi berganda.

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.7**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.530 <sup>a</sup>	.281	.201	4.34686	1.531

a. Predictors: (Constant), Komitmen Profesional Auditor, Pemberian Reward

b. Dependent Variable: Whistleblowing

Sumber: Data yang diolah peneliti (output SPSS 25)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa koefisien determinasi *Adjusted R Square* diperoleh hasil sebesar 0,201 atau 20%. Hasil ini berarti bahwa 20% variasi *whistleblowing* dapat dijelaskan oleh variabel pemberian *reward* dan komitmen profesional auditor sedangkan sisanya yaitu 80% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

### Pembahasan Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil penelitian yang didasarkan pada pengolahan data, maka dalam penelitian ini ada beberapa hal yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### Pengaruh Pemberian *Reward* terhadap *Whistleblowing*

Dari perhitungan uji t diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,101 dan t-hitung 2,619 dengan signifikansi 0,017. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ini berarti bahwa variabel pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing*. Dengan demikian H1 diterima. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Eka et all (2019) dan Restiani et all (2020) yang menyatakan bahwa pemberian *reward* berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Hal ini berarti, tingkat pemberian *reward* suatu perusahaan, mempengaruhi niat seseorang untuk melaporkan kecurangan. Begitu pula hal ini akan berpengaruh terhadap whistleblower, apabila *reward* yang diterima saat melakukan *whistleblowing* cukup menarik perhatiannya, maka intensitas seseorang melakukan *whistleblowing* akan meningkat. Sehingga pemberian *reward* adalah satu cara yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendorong niat individu untuk melakukan *whistleblowing* (Desi, 2018).

#### Pengaruh Komitmen Profesional Auditor terhadap *Whistleblowing*

Dari perhitungan uji t diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,101 dan t-hitung -0,044 dengan signifikansi 0,967. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 ini berarti bahwa variabel komitmen profesional auditor tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Dengan demikian H2 ditolak. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Cindy (2015) dan Annisa (2016) yang menyatakan bahwa komitmen profesional auditor tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Hal ini berarti bahwa komitmen profesional tidak dapat meningkatkan intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Dimungkinkan ada faktor lain yang menjadi penghalang bagi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*, misalnya faktor pembalasan (retaliasi) yang akan diterima oleh whistleblower, seperti pengucilan, mutasi jabatan, pemecatan, bahkan sampai dengan pengancaman (Cindy, 2015)

### SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian *reward* dan komitmen profesional auditor terhadap *whistleblowing*. Setelah melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemberian *reward* secara simultan berpengaruh terhadap variabel *income smoothing*.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa:



- a. Pemberian *reward* menghasilkan nilai t-tabel sebesar 2,101 dan t-hitung 2,619 dengan signifikansi 0.017, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menggambarkan bahwa variabel pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing*, hal ini karena praktik semakin sering seorang karyawan menerima reward atas tindakan baik yang dilakukan maka semakin besar pula kemungkinan karyawan tersebut mengulangi tindakan yang baik. Sama halnya jika seseorang diberikan reward atas tindakan *whistleblowing* maka ia akan memiliki intensi yang tinggi dalam melakukan *whistleblowing*.
- b. Komitmen profesional auditor menghasilkan nilai t-tabel sebesar 2.101 dan t-hitung -0,044 dengan signifikansi 0.967. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 ini berarti bahwa variabel komitmen profesional auditor tidak memiliki pengaruh terhadap *whistleblowing*. Hal ini karena dimungkinkan ada faktor lain yang menjadi penghalang bagi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*, misalnya faktor pembalasan (*retaliasi*) yang akan diterima oleh *whistleblower*.

## REFERENCES

- Agustin, Cindy Reyna. (2017). *Analisis Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Dan Demografi Terhadap Intensi Melakukan Tindakan Whistleblowing*. Artikel. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ahyaruddin, Muhammad dan Mizan Asnawi. (2017). Pengaruh Moral Reasoning dan Ethical Environment Terhadap Kecenderungan Untuk Melakukan Whistleblowing. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika, Vol.1 No. 1, Juni 2017*.
- Brandon. (2013). Whistle Blower. Diakses di <http://www.scribd.com/doc/123318539/Whistle-Blower>. (Diakses 1 Desember 2020)
- Dimas Arief Yulianto. (2015). *Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, dan Sensitivitas Etis Terhadap Whistleblowing*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Eka et all... (2019). Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, Personal Cost, Reward Terhadap Intensi Internal Whistleblowing (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Siak). Universitas Riau. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis, Vol. 12, No. 12, November 2019, 19-28*.
- Elimanto, Lie Dan Teodora Winda. (2016). Pengaruh Reward, Profesionalisme Profesi, Dan Moral Terhadap Intensitas Auditor Internal Melakukan Whistleblowing. Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. *Jurnal Akuntansi Kontemporer (Jako) – Vol 8 No 1 – Januari 2016 – Halaman 33-52*.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, Ayu Masdiana. (2017). *Pengaruh Orientasi Etika Dan Komitmen Profesional Terhadap Whistleblowing (Studi Empiris Pada Kantor Cabang Pt. Pegadaian (Persero) Wilayah Area Padang)*. Artikel. Universitas Negeri Padang.
- <https://nasional.okezone.com/read/2020/10/15/337/2294380/icw-catat-294-kepala-daerah-tersandung-kasus-korupsi> (Diakses 1 Desember 2020)
- <https://www.merdeka.com/dunia/indonesia-masuk-negara-nomor-3-paling-korup-di-asia-tahun-ini.html> (Diakses 1 Desember 2020)
- Kreshastuti, Destriana Kurnia. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Diponegoro Journal Of Accounting, 3(2) 1-15*

- Manafe, Mesri Welhelmina. (2015). Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi Dan Gender Terhadap Kecenderungan Whistleblowing Internal. Universitas Kristen Artha Wacana Kupang. *Wahana Volume 18, No. 2, Agustus 2015*.
- Nugrohaningrum, Desi. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pegawai Pemda Untuk Melakukan Whistleblowing*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Oktavia, Esther. (2018). Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis Dan Machiavellian Terhadap Minat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris Pada Ans Di OPD Kota Pekanbaru). Universitas Riau. *Jom Feb, Volume 1 Edisi 1 (Januari – Juni 2018)*
- Prayogi, Wahyu Dan Dwi Suprajinto. (2020). Pengaruh Komitmen Profesional, Personal Cost, Dan Moral Reasoning Terhadap Niat Seseorang Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putera Bangsa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Volume 2, NO.1, 2020*.
- Purwantini, Anissa Hakim. (2016). Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, Dan Komponen Perilaku Terencana Terhadap Intensi Whistleblowing Internal Anissa Hakim Purwantini Universitas Muhammadiyah Magelang. *Jurnal Ekonomi Syariah Volume 4 Nomor 1 2016, 142 - 159 P-Issn: 2355-0228, E-Issn: 2502-8316*
- Restiana et all... (2020). Pengaruh Kompetensi Moral dan Pemberian Reward terhadap Intensi Whistleblowing. Universitas Islam Bandung. *Volume 21 No.1, Maret 2020 PP 108 – 115*.
- Rianti, Desi. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional Auditor Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Bri Provinsi Riau). Universitas Riau. *Jom Fekon Vol.4 No.1 (Februari) 2017*.
- Sagara, Y., (2013). Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Liquidity. Vol.2 (1):34- 44*.
- Wahyuningsih, Widya. (2016). *Pengaruh Pemberian Reward, Komitmen Organisasi, Gender Dan Masa Kerja Terhadap Whistleblowing (Studi Empiris Pada Kantor Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Barat)*. Artikel. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
- Yani Jalil, Fitri. (2014). Pengaruh Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Audit Terhadap Perilaku Whistleblowing. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Vol. 4, No. 2, Agustus 2014*